

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 27

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 22,26

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 27	P. 2995-3206	22-JULHO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2999
Organizações do trabalho .....	3170
Informação sobre trabalho e emprego .....	3199

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

Pág.

#### Regulamentos de condições mínimas:

- Portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos ..... 2999

#### Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 3007
- Aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FEQUIME-TAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás ..... 3009

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global ..... 3009
- CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global ..... 3025
- CCT entre a A. A. N. P. — Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global ..... 3041
- CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ... 3064
- CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras ..... 3066
- CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração salarial e outras ..... 3067
- CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras ..... 3069
- CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeiras e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Alteração salarial e outras ..... 3072

— CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeiras e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração salarial e outras .....	3083
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos) — Alteração salarial e outras .....	3096
— CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras .....	3099
— CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITEC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Alteração salarial e outras .....	3100
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Alteração salarial e outras .....	3102
— ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	3104
— AE entre o CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3111
— CCT entre a ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global — Rectificação .....	3169

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

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

...

##### **I — Estatutos:**

— Sind. Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados .....	3170
--	------

##### **II — Direcção:**

— SINTAB — Sind. dos Trabalhadores da Agricultura e das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal .....	3179
— Assoc. Sindical de Professores Licenciados — ASPL .....	3180

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

...

##### **II — Direcção:**

— AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico .....	3181
— Associação de Autoprodutores de Alimentos Compostos para Animais .....	3181
— APESPE — Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego .....	3182

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Companhia de Seguros Tranquilidade Vida, S. A. — Alteração .....	3182
— REFRIGE, S. A. — Alteração .....	3190

## II — Identificação:

...

## III — Eleições:

— EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A. ....	3195
— General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A. ....	3196
— Bristol-Myers Squibb Farmacêutica, L. <sup>da</sup> .....	3196
— Companhia de Seguros Tranquilidade Vida, S. A. ....	3196
— STET — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A. (Comissão e Subcomissões) .....	3196

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

### I — Convocatórias:

— SPEL — Sociedade Portuguesa de Explosivos, S. A. ....	3197
---	------

### II — Eleição de representantes:

— Avon Rubber Polímeros, L. <sup>da</sup> .....	3197
---	------

## Conselhos de empresa europeus:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 14 de Junho de 2006 .....	3199
---	------



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

<b>Feder.</b> — Federação.
<b>Assoc.</b> — Associação.
<b>Sind.</b> — Sindicato.
<b>Ind.</b> — Indústria.
<b>Dist.</b> — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

### **Portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos**

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas pela portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003, actualizada pela portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, e pelo regulamento de condições mínimas publicado no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005.

Verificando-se os pressupostos de emissão de regulamento de condições mínimas previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho, concretamente a inexistência de associações de empregadores, a impossibilidade de recurso a regulamento de extensão em virtude da diversidade das actividades a abranger e a ocorrência de circunstâncias sociais e económicas que o justificam, o Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social constituiu uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios da actualização da regulamentação colectiva, por despacho de 2 de Dezembro de 2005, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005.

As associações sindicais representadas na comissão técnica preconizaram, nomeadamente, a actualização das retribuições mínimas e do subsídio de refeição, a redução da duração do trabalho, o aumento do período de férias e a consagração do feriado municipal e da terça-feira de Carnaval como feriados obrigatórios e de uma carreira profissional para as diversas categorias de técnicos.

As confederações de empregadores pronunciaram-se sobre a actualização das retribuições mínimas e do subsídio de refeição, em termos diferenciados mas preo-

nizando maioritariamente a actualização das retribuições em 1,5% e a não actualização do subsídio de refeição.

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal sugeriu, ainda, a regulamentação do registo das horas de trabalho, da noção de tempo de trabalho, dos horários de trabalho com adaptabilidade, dos horários de trabalho e intervalos de descanso, do descanso semanal obrigatório e complementar, do conceito de trabalho a tempo parcial, do trabalho nocturno e do trabalho suplementar, embora sem fundamentar a necessidade de regular estas matérias, nomeadamente, em função de características das actividades desenvolvidas pelos empregadores abrangidos. Estas sugestões foram contestadas pela generalidade das outras associações, sindicais e de empregadores, representadas na comissão técnica.

A generalidade das convenções colectivas não consagra actualmente reduções da duração do trabalho nem aumentos do período de férias. A legislação prevê, aliás, que o período anual de férias pode ser aumentado em até três dias úteis em função da assiduidade e é conveniente manter este incentivo à assiduidade dos trabalhadores.

Nas diversas profissões de técnico, actualmente sem qualquer carreira profissional, passa a haver três categorias de modo a permitir estimular e compensar a qualificação e o desempenho profissional dos trabalhadores. O empregador deve ponderar o acesso destes trabalhadores após três anos de serviço, com base nos critérios gerais estabelecidos e, se acaso o mesmo não se justificar, deve fundamentar a decisão.

Procede-se, também, à criação da profissão de assistente de consultório, tendo em consideração que um número significativo destes trabalhadores, em serviço em consultórios médicos, de medicina dentária, odontologia, fisioterapia, radiologia, policlínicas e centros de enfermagem, não é abrangido pelo regulamento de extensão do contrato colectivo dos analistas clínicos.

O regulamento acompanha o regime de numerosas convenções colectivas e consagra como feriados o dia de feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

A portaria de regulamentação do trabalho agora revista regula o subsídio de Natal de modo igual ao Código do Trabalho, pelo que não se justifica que esse regime continue a constar da regulamentação colectiva.

A tabela salarial passa a ter mais um nível, resultante da instituição da carreira profissional dos técnicos. As retribuições mínimas são actualizadas em 2,7%, valor este igual ao aumento médio das tabelas salariais das convenções colectivas em 2005, que é ligeiramente inferior ao acréscimo de 3% da retribuição mínima mensal garantida e que supera o valor de 2,6% da inflação esperada para 2006. Tem-se, ainda, em consideração que, segundo a informação estatística mais recente baseada nos quadros de pessoal, em Outubro de 2003, no âmbito da portaria de regulamentação do trabalho agora revista, os trabalhadores de todas as profissões e categorias auferiam retribuições de base em média superiores às da tabela salarial.

A actualização do subsídio de refeição segue a tendência da contratação colectiva de actualizar essa prestação em percentagens superiores às das retribuições; não obstante, o seu valor continua próximo dos subsídios mais reduzidos consagrados nas convenções colectivas.

Foi publicado o aviso relativo ao presente regulamento no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, na sequência do qual a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços deduziu oposição, pretendendo que as disposições de conteúdo pecuniário tivessem aplicação retroactiva, uma vez que com a publicação da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, que alterou, entre outros, o artigo 533.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho, deixou de haver distinção, para efeitos de retroactividade, entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negocial e não negocial.

Com efeito, a impossibilidade de os instrumentos de regulamentação colectiva não negociais conferirem eficácia retroactiva às disposições de conteúdo pecuniário foi eliminada com a entrada em vigor da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, que alterou o Código do Trabalho.

Assim e tendo em consideração que as portarias de regulamentação de trabalho emitidas ao abrigo da legislação anterior ao Código do Trabalho asseguravam a anualização das tabelas salariais, fixando a sua produção de efeitos em 1 de Janeiro de cada ano, foram ouvidos os assessores designados pelos parceiros sociais incluídos na comissão técnica para se pronunciarem sobre a intenção de se retomar no presente regulamento essa prática, fazendo retroagir a tabela salarial e prestações de conteúdo pecuniário a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Em resposta, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços considerou que os efeitos pecuniários do regulamento deveriam reportar-se a 1 de Janeiro de 2006.

Por sua vez, a CIP — Confederação da Indústria Portuguesa discordou da atribuição de efeitos retroactivos, alegando, nomeadamente, que os aumentos salariais previstos no projecto de regulamento se basearam sempre no pressuposto da sua irretroactividade e, ainda, que o respectivo aviso não tinha contemplado tal eficácia.

Os restantes parceiros sociais com representação na comissão técnica não se pronunciaram.

Sendo actualmente possível atribuir eficácia retroactiva à tabela salarial e às disposições de conteúdo pecu-

niário e na perspectiva de se retomar a prática anterior de anualização da retroactividade a 1 de Janeiro de cada ano, considera-se, no entanto, que essa prática deve ser retomada de forma gradativa.

Assim e tendo presente que a tabela salarial publicada no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005, foi elaborada no pressuposto de que iria produzir efeitos a partir de 1 de Julho de 2005, o presente regulamento fixa em 1 de Julho de 2006 a produção de efeitos da tabela salarial e das disposições de conteúdo pecuniário.

No entanto, as compensações das despesas com deslocações previstas no artigo 13.º não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

O regulamento de condições mínimas tem o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e de promover, na medida do possível, a aproximação das condições de concorrência.

Tendo em consideração a extensão das alterações e a conveniência de sistematizar num único texto a regulamentação colectiva, procede-se à publicação integral do regulamento de condições mínimas.

O presente regulamento é aplicável no continente, uma vez que nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira a emissão de regulamentos de condições mínimas compete aos respectivos Governos Regionais.

Assim:

Ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelos Ministros de Estado e da Administração Interna, da Justiça, da Economia e da Inovação, 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, o seguinte:

## Artigo 1.º

### Âmbito

1 — O presente regulamento é aplicável, no continente, a empregadores que tenham ao seu serviço trabalhadores cujas funções correspondam a profissões constantes do anexo I, bem como a estes trabalhadores.

2 — O presente regulamento é, designadamente, aplicável a empresas públicas e de capitais públicos, sem prejuízo do disposto no regime legal e nos estatutos respectivos, a cooperativas, fundações, associações sindicais e de empregadores e outras associações sem fim lucrativo.

3 — São excluídos do âmbito do presente regulamento:

- a) Os partidos políticos;
- b) Os empregadores que exerçam actividade pela qual se possam filiar em associação de empregadores legalmente constituída à data da publicação do presente regulamento;
- c) As relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho publicado ou já apresentado para depósito à data da publicação do presente regulamento.

4 — O presente regulamento é, no entanto, aplicável a relações de trabalho em que sejam parte empregadores referidos na alínea b) do número anterior sempre que a associação de empregadores não proceda à eleição

de órgãos sociais nos últimos seis anos, bem como a relações de trabalho referidas na alínea c) do mesmo número, depois do período mínimo de vigência da convenção colectiva, desde que esta não possa ser revista por causa da extinção de associação sindical ou de empregadores outorgante ou quando a segunda não proceda à eleição de órgãos sociais nos últimos seis anos.

## Artigo 2.º

### Classificação profissional, definição de funções e níveis de qualificação

1 — Os trabalhadores são classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das profissões cuja definição consta do anexo I.

2 — As profissões abrangidas pelo presente regulamento são enquadradas na estrutura de níveis de qualificação constante do anexo III.

## Artigo 3.º

### Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

2 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3 — O trabalhador habilitado com o CAP admitido para assistente administrativo é integrado no nível salarial IX.

4 — Pode ser admitida, como técnico administrativo, técnico de apoio jurídico, técnico de computador, técnico de contabilidade, técnico de estatística, técnico de recursos humanos e técnico de secretariado, pessoa habilitada com o ensino secundário (12.º ano de escolaridade), ou equivalente, e formação específica na respectiva área ou seis anos de experiência profissional.

5 — O empregador pode, no entanto, integrar em alguma das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

6 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

## Artigo 4.º

### Condições de acesso

1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3 — Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

## Artigo 5.º

### Exercício de funções de diversas profissões e substituição de trabalhador

1 — Se o trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões, tem direito à correspondente retribuição mais elevada.

2 — Se o trabalhador substituir outro que esteja temporariamente impedido durante pelo menos 15 dias consecutivos, exercendo funções de outra ou outras profissões e se a alguma corresponder retribuição mais elevada, ou se o substituído tiver categoria superior da mesma profissão, tem direito a desempenhar essas funções até ao regresso do ausente.

3 — Na situação referida no número anterior, se o trabalhador exercer as funções durante 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados num período de 12 meses, e o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo, tem direito a ingressar na profissão a que corresponda remuneração mais elevada, ou na categoria da mesma profissão em que o substituído estava integrado.

4 — O trabalhador qualificado em profissão a que corresponda retribuição mais elevada, nos termos do número anterior, pode igualmente exercer com regularidade funções da sua anterior profissão.

## Artigo 6.º

### Transferência entre empresas associadas

Se o trabalhador for admitido por empregador que seja associado de outro a quem tenha prestado serviço, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado ao anterior empregador.

## Artigo 7.º

### Duração do trabalho e descanso semanal

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta horas.

2 — O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, além do dia de descanso semanal obrigatório.

3 — O trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado em caso de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentado.

## Artigo 8.º

### Feriados

Além dos feriados obrigatórios, devem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

## Artigo 9.º

### Retribuições

1 — As retribuições mínimas dos trabalhadores constam do anexo II.

2 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) : (Hs \times 52)$$

sendo:

*Rh* = retribuição horária;

*Rm* = retribuição mensal;

*Hs* = período normal de trabalho semanal.

## Artigo 10.º

### Abono para falhas

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5% do montante estabelecido no nível IX da tabela de retribuições mínimas do anexo II.

## Artigo 11.º

### Subsídio de refeição

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,70 por cada dia completo de trabalho.

2 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio previsto no número anterior ou, caso seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diário for inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 — O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — O trabalhador não tem direito ao subsídio de refeição se o empregador fornecer integralmente as refeições ou participar no respectivo preço com um valor não inferior ao previsto no n.º 1.

## Artigo 12.º

### Diuturnidades

1 — O trabalhador tem direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, de 3% da retribuição do nível VII da tabela de retribuições mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades de trabalhador a tempo parcial são calculadas com base na retribuição do nível VII correspondente ao respectivo período normal de trabalho.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável a trabalhador de categoria profissional com acesso automático a categoria superior.

4 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.ª diuturnidade, a data de vencimento da última diuturnidade.

5 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

6 — As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

## Artigo 13.º

### Deslocações

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

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afecto se o local de trabalho não for fixo.

3 — No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de:

- a) Alimentação e alojamento, se não puder pernoitar na residência habitual, mediante a apre-

sentação de documentos comprovativos das despesas;

- b) Horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajectos e esperas efectuados fora do horário de trabalho;

- c) Transporte em caminho de ferro (1.ª classe) ou avião ou 0,28% do preço do litro da gasolina sem chumbo de custo mais baixo, por cada quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria, na falta de viatura fornecida pelo empregador.

4 — As deslocações entre o continente e as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% da retribuição diária;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

5 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas, previstas na alínea b) do n.º 3, não contam para o limite fixado no n.º 3 do artigo 7.º

## Artigo 14.º

### Criação de profissão e de categorias

1 — É criada a profissão de assistente de consultório.

2 — Nas profissões de técnico, são criadas as categorias de técnicos I, II e III.

## Artigo 15.º

### Revogação da regulamentação anterior

É revogada a portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, actualizada por portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, e pelo regulamento de condições mínimas publicado no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005.

## Artigo 16.º

### Entrada em vigor e eficácia

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

2 — A tabela salarial e as disposições de conteúdo pecuniário, à excepção das previstas no artigo 13.º sobre deslocações, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2006.

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 do presente regulamento, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de duas.

Lisboa, 30 de Junho de 2006. — O Ministro de Estado e da Administração Interna, *António Luís Santos Costa*. — O Ministro da Justiça, *Alberto Bernardes Costa*. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — Pelo Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *Rui Nobre Gonçalves*, Secretário de Estado do Desenvolvimento Rural e das Florestas. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações,



Mário Lino Soares Correia. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, José António Fonseca Vieira da Silva. — O Ministro da Saúde, António Fernando Correia de Campos. — A Ministra da Cultura, Maria Isabel da Silva Pires de Lima.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

*Analista de funções.* — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou os postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «por que o faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

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

*Assistente administrativo.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa,

facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao ecnomoato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente de consultório.* — Auxilia o médico, executando trabalhos que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e recebe o preço.

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

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

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

*Chefe de trabalhadores auxiliares.* — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Cobrador.* — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Contabilista/técnico oficial de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pes-

soal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Controlador de informática.* — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e outros documentos em línguas estrangeiras dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos, informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções com vista à resposta.

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

na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Documentalista.* — Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa: faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

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

*Inspector administrativo.* — Efectua a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Operador de computador.* — Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas; classifica, cataloga e mantém actualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

*Operador de máquinas auxiliares.* — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras, máquinas de corte e separação de papel, fax e outras.

*Operador de tratamento de texto.* — Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando o computador; revê a documentação a fim de detectar erros e proceder às necessárias correcções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

*Planeador de informática.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: providencia pelo fornecimento de suportes de informática necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Porteiro.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que

devem dirigir-se; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

*Programador de informática.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas.

*Recepcionista.* — Assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

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

*Técnico de apoio jurídico.* — Efectua, controla e coordena num departamento ou escritório as tarefas técnico-administrativas relacionadas com assuntos jurídicos, tais como selecção e compilação de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreço; analisa os processos e a correspondência relativos aos assuntos de que está incumbido, bem como a eventual distribuição a outros funcionários; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos nos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas e depósitos; acompanha o andamento dos processos

e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

*Técnico de computador.* — Ocupa-se da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

*Técnico de contabilidade.* — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Técnico de estatística.* — Efectua, controla e ou coordena actividades estatísticas, a partir de fontes de informação normais ou especiais, utilizando programas informáticos normalizados: controla e ou coordena actividades estatísticas, implementando, quando necessário, novos métodos; zela pelo cumprimento de prazos de recepção e emissão de quadros e mapas de informação de gestão e estatísticas; participa ou elabora diversos tipos de relatórios ou procede à sua organização; prepara elementos estatísticos e elabora sínteses relativas a provisões, produção, encomendas, vendas, números de consumidores, receitas ou outros; verifica e controla as informações obtidas.

*Técnico de recursos humanos.* — Supervisa e ou realiza um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos, numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento e motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções, definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve acções e procedimentos relativos à manutenção actualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e supervisa a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda

propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisa e ou realiza a gestão provisional dos efectivos através da apreciação das capacidades actuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal, a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades; supervisa a aplicação das normas respeitantes à política de recrutamento e selecção; propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, selecção, acolhimento e integração mais adequadas à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

*Técnico de secretariado.* — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, prepara processos compilando a informação e documentação necessárias, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, envia documentos através de correio, fax e correio electrónico e organiza e mantém diversos ficheiros e *dossiers*, organiza a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectua marcações.

*Telefonista.* — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;
- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

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

*Trabalhador de limpeza.* — Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.

*Tradutor.* — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

## ANEXO II

### Retribuições mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Director de serviços ..... Secretário-geral .....	877
II	Analista de informática ..... Contabilista/técnico oficial de contas ..... Inspector administrativo .....	857
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 .....	780
IV	Técnico de apoio jurídico II ..... Técnico de computador II ..... Técnico de contabilidade II ..... Técnico de estatística II ..... Técnico de recursos humanos II .....	712
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 .....	652
VI	Analista de funções ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Documentalista ..... Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico administrativo ..... Técnico de secretariado ..... Tradutor .....	609
VII	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> ..... Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> .....	545,50
VIII	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Assistente de consultório de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	500,50
IX	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Assistente de consultório de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de tratamento de texto de 1. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	463
X	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> (até um ano) ... Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de tratamento de texto de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> (até quatro meses) ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	401,50

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
XI	Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Guarda de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza .....	385,90

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

##### 1 — Quadros superiores:

Analista de informática;  
 Contabilista/técnico oficial de contas;  
 Director de serviços;  
 Inspector administrativo;  
 Secretário-geral.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de informática;  
 Técnico de apoio jurídico;  
 Técnico de computador;  
 Técnico de contabilidade;  
 Técnico de estatística;  
 Técnico de recursos humanos;  
 Tesoureiro.

##### 4 — Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções;  
 Correspondente em línguas estrangeiras;  
 Documentalista;  
 Planeador de informática;  
 Técnico de secretariado;  
 Técnico administrativo;  
 Tradutor.

##### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;  
 Assistente de consultório;  
 Caixa;  
 Controlador de informática;  
 Operador de computador.

##### 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

###### 6.1 — Administrativos e outros:

Chefe de trabalhadores auxiliares;  
 Cobrador;  
 Operador de máquinas auxiliares;  
 Operador de tratamento de texto;  
 Recepcionista;  
 Telefonista.

##### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

###### 7.1 — Administrativos e outros:

Contínuo;  
 Guarda;  
 Porteiro;  
 Trabalhador de limpeza.

#### Profissões existentes em dois níveis

##### 1 — Quadros superiores.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás e trabalhadores ao seu

serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes requereram a extensão da convenção em causa, na área respectiva, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 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 11 778, dos quais 2357, correspondendo a 20%, auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais, sendo que 1240 (10,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3%.

São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de profissionais com retribuições inferiores às convencionais. A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, tais como o subsídio de refeição, em 2,9% ou 5,9%, consoante o ano das tabelas salariais, e entre 5,3% e 13,6% os subsídios conferidos para deslocações. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, na sequência do qual a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e a ANEPE — Associação Nacional de Empresas de Parques de Estacionamento deduziram oposição.

A FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, invocando a existência de regulamentação específica, constante do CCT entre a ANA-REC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e das suas alterações, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 24, de 29 de Julho de 1997, e 30, de 15 de Agosto de 1998, pretende a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados do âmbito do presente regulamento. Em consequência desta oposição e tendo em consideração que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, procede-se à exclusão pretendida.

A ANEPE — Associação Nacional de Empresas de Parques de Estacionamento, não sendo associação de empregadores, pretende que a extensão não atribua eficácia retroactiva às cláusulas de conteúdo pecuniário e às tabelas salariais previstas na convenção, agora permitida em virtude da alteração introduzida na alínea c) do n.º 1 do artigo 533.º do Código do Trabalho, pelo artigo 1.º da Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, invocando o impacto negativo e gravoso nas empresas, que não anteciparam, oportunamente, a retroactividade, o que prejudica as projecções assumidas e as decisões tomadas, bem como a inexistência de justificação social válida. Os argumentos invocados não só não se mostram fundamentados, como deles não resulta a impossibilidade do cumprimento dos encargos resultantes da retroactividade, pelo que a oposição não merece acolhimento.

Assim, 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 retroactividades das tabelas salariais e do subsídio de refeição idênticas às da convenção.

As compensações das despesas de deslocações previstas na cláusula 23.<sup>a</sup> da convenção não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos regionais, pelo que a extensão será aplicável no continente.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

## 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANA-REC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições previstas na convenção inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

## 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 A e o valor de € 3,50 do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004; a tabela salarial B e o valor de € 3,60 do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

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

Lisboa, 4 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## **Aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.**

1 — A FENAME — Federação Nacional do Metal requereu a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a requerente e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000.

2 — A associação de empregadores procedeu à denúncia da referida convenção, acompanhada de proposta negocial de revisão, tendo a denúncia sido dirigida à FEQUIMETAL, que a recebeu em 30 de Dezembro de 2004.

3 — O processo negocial de revisão do contrato colectivo de trabalho terminou em 21 de Setembro de 2005, sem acordo e sem que se tivesse iniciado o procedimento de conciliação, mediação ou arbitragem.

4 — Promovida a audiência dos interessados, a FEQUIMETAL discordou da publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção e alegou que a convenção foi denunciada ao abrigo do artigo 558.º do Código do Trabalho. Com efeito, a FENAME fundamentou a denúncia do contrato colectivo «no artigo 558.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto». Interpreta-se que quis invocar o artigo 558.º do Código do Trabalho, aprovado pela referida lei. A FENAME não se pronunciou.

5 — Em regra, a denúncia da convenção colectiva deve ser feita com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência (n.º 2 do artigo 558.º do Código do Trabalho). Esta antecedência visa possibilitar que as partes disponham, na negociação desencadeada com a proposta negocial que acompanha a denúncia, de um período de pelo menos três meses para promoverem a celebração de convenção de revisão. Se, no termo do prazo de vigência, a convenção não tiver sido revista, esta renova-se pelo período de um

ano [alínea a) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho].

6 — O contrato colectivo em causa não estabelece prazo de vigência, nem regula a sua renovação. Não tendo prazo de vigência, não existe um termo em relação ao qual se conte a antecedência mínima de três meses imposta à denúncia pelo n.º 2 do artigo 558.º Neste caso, a denúncia pode ser feita a todo o tempo, acompanhada da proposta negocial. Porém, à negociação de revisão de convenção sem prazo de vigência deve aplicar-se um regime análogo ao da convenção com prazo de vigência, de modo que a negociação subsequente à denúncia disponha do mesmo período mínimo de três meses para possibilitar a celebração de convenção de revisão. Se, no termo desse período, não houver nova convenção, a convenção denunciada renovar-se-á pelo período de um ano, de acordo com a alínea a) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho.

7 — Tendo a FENAME denunciado o contrato colectivo de trabalho em 30 de Dezembro de 2004, decorridos três meses, este não tinha sido revisto, pelo que se renovou em 30 de Março de 2005 pelo período de um ano, que terminou em 30 de Março de 2006. Nesta data, uma vez que as partes não estavam em negociação, não ocorreu a segunda renovação prevista na segunda parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, pelo que a convenção cessou os seus efeitos em 31 de Março de 2006.

8 — Assim, ao abrigo do n.º 2 do artigo 581.º do Código do Trabalho, determino a publicação do seguinte aviso:

«O contrato colectivo de trabalho celebrado pela FENAME — Federação Nacional do Metal e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, cessou a sua vigência em 31 de Março de 2006, no âmbito de representação das referidas associações.»

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 7 de Julho de 2006. — O Director-Geral, *Fernando Ribeiro Lopes*.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.**

Cláusula prévia

Alteração

O presente contrato colectivo de trabalho altera o CCT para a indústria de tomate publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro

de 1981, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000.

### **CAPÍTULO I**

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

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela

AIT — Associação dos Industriais de Tomate que, no território nacional, exerçam a actividade de indústria do tomate e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a nove empresas e a 1300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo de três anos, sendo as tabelas salariais revistas anualmente.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 30 meses da sua entrada em vigor.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal seleccionará de acordo com o perfil de competências requerido para o exercício da função/actividade, dando prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que os mesmos se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos.

2 — O trabalhador que, por iniciativa da entidade patronal ou seu representante, transitar de uma empresa para outra económica ou juridicamente associada ou que tenha administração comum salvaguardará, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

Ao presente contrato colectivo de trabalho aplicar-se-ão as disposições legais que regulam esta matéria.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Trabalho sazonal, eventual e a termo

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho sazonal, eventual e a termo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm os direitos e obrigações legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato, sendo as funções/actividades que lhes correspondem as constantes do anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais será feita de acordo com a actividade para que o trabalhador foi contratado, a qual compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, desde que detenha qualificação profissional adequada.

2 — A atribuição das categorias profissionais previstas no anexo II, em relação aos trabalhadores ao serviço da empresa, será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 90 dias após a publicação deste contrato.

3 — Se o trabalhador não concordar com a categoria em que foi reclassificado, disporá de um prazo de 30 dias para reclamar para a entidade patronal, por escrito e fundamentadamente, contado a partir da data em que tomou conhecimento da aludida reclassificação.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei, e remetê-los-ão às entidades nela previstas.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

3 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;



- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos de redução objectiva da capacidade ou da produtividade do trabalhador e nos demais casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transporte

1 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte de ida e volta dos trabalhadores, numa distância de 2 km a 15 km, entre o local de trabalho e os locais definidos pela empresa.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 7% do preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

3 — Nos centros urbanos, os trabalhadores terão direito ao passe social.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local

de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4 — Da ordem de transferência, no caso de a mesma ser temporária, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

5 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo direito à indemnização prevista na lei.

6 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, no caso de transferência definitiva, ou alojamento, no caso de transferência temporária.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Horário e tempo de trabalho**

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou função adstrita à realização da prestação, bem como as interrupções ou intervalos legalmente previstos.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Duração do trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode exceder quarenta horas semanais e oito diárias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os períodos normais de trabalho poderão ser aumentados em sede de regime de adaptabilidade, desde que, no período máximo de quatro meses, a média do horário semanal não ultrapasse quarenta horas, não se computando para este limite o trabalho suplementar eventualmente prestado por motivos de força maior.

3 — O estabelecido no número anterior visa permitir que no período da campanha ou equivalentes (ritmo de trabalho mais intenso) ocorra uma maior flexibilidade na prestação de trabalho.

4 — Manter-se-ão os horários de trabalho de menor duração em vigor na medida em que constituam direitos adquiridos.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho por turnos**

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho constantes deste contrato.

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

3 — A duração de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — A qualquer trabalhador que preste serviço em regime de turnos e que comprove, através de relatório médico emitido pelo serviço de medicina de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar neste regime será facultada a possibilidade de passar ao regime de horário geral logo que a entidade empregadora disponha de vaga compatível com a actividade/função susceptível de ser desempenhada pelo trabalhador.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar excepto quando havendo motivos atendíveis solicite expressamente a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar será prestado nos casos em que a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, haja motivos de força maior ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade económica.

4 — O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de oito horas semanais e de duzentas horas anuais.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Isonção de horário de trabalho**

1 — Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que:

- a) Exerça cargos de administração, de direcção, de chefia, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execute trabalhos que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

- c) Exerça actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes, nos termos legais.

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

3 — Exceptua-se o caso do trabalhador que, em regime de turnos, prolongue até ao máximo de duas horas a sua prestação de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Retribuição**

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 27,50, apenas enquanto exerçam tais funções.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo II.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso automático, até ao limite de duas.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma.

4 — Quando o trabalhador ingresse noutra categoria profissional, aplica-se o disposto no n.º 1 desta cláusula, deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efectiva anterior acrescido do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de categoria profissional.

5 — Os valores das 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> diuturnidades são, respectivamente, de € 29,80 e de € 26,80.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, devendo observar-se as formalidades previstas na lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será pago com os seguintes acréscimos sobre a remuneração de base:

- a) 35 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo correspondente a 75 % da retribuição normal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado**

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar e dia feriado será pago com o acréscimo de 125 % sobre a remuneração normal, isto é, o trabalhador receberá a remuneração normal correspondente às horas de trabalho prestadas acrescida de 125 %.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

3 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

## **CAPÍTULO VI**

### **Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados**

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal**

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, salvo os casos expressamente previstos na lei.

2 — Os trabalhadores terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado ou outro dia que venha a ser fixado.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

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;  
25 de Dezembro.

2 — São ainda considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

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

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no n.º 2, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

##### **Período e época de férias**

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias de duração mínima de 22 dias úteis.

2 — O período antecedentemente referido pode, nos termos legais, vir a ser aumentado até ao máximo de três dias úteis.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

5 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

6 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal, ouvidos os representantes dos trabalhadores, marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

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

#### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável, salvo os casos previstos na lei, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar, com culpa, ao gozo de férias nos termos da lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua remuneração mensal.

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, e não tendo o trabalhador gozado as férias, terá direito às mesmas e respectivo subsídio, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

3 — Os trabalhadores técnicos de vendas, cuja retribuição é composta por parte fixa e parte variável, receberão como subsídio de férias, nos termos do n.º 1, um montante total correspondente à soma da sua remuneração base mensal com o valor da média das comissões auferidas durante os últimos 12 meses.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, bem como de pessoas que vivam em união facta ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinnetos, irmãos ou cunhados, até dois dias;
- d) As motivadas por nascimento de filho, por período não superior a cinco dias;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino e ou para preparação de exames;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Comunicação de faltas**

As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias ou logo que possível, quando imprevisíveis.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Constitui infracção grave praticada pelo trabalhador a falta injustificada a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias de descanso ou feriados.

3 — No início ou reinício da prestação de trabalho, se o trabalhador se apresentar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação de trabalho durante a metade ou o dia de trabalho, respectivamente.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável — nomeadamente doença ou acidente — e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.<sup>a</sup> e da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até ao trânsito em julgado da sentença, salvo se o facto que determinou a detenção ou prisão constituir fundamento da rescisão do contrato com justa causa ou se o trabalhador vier a ser condenado, por sentença com trânsito em julgado, por crime a que corresponda pena maior.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço no prazo máximo de três dias, sob pena de incorrer em infracção disciplinar.

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

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador licenças sem retribuição, nas condições previstas na lei.

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

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

4 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado.

## **CAPÍTULO VII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

A este capítulo aplicam-se as disposições legais imperativas.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Conceito de infracção disciplinar**

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal nos legais termos.

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — A entidade patronal pode aplicar, nos termos legais, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

2 — Salvo a sanção disciplinar prevista na alínea a) do número anterior, todas as outras não poderão ser aplicadas sem recurso ao correspondente procedimento disciplinar.

## **CAPÍTULO IX**

### **Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas**

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Princípios sobre a igualdade**

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no

acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

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

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:
  - 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
  - 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de menores — Princípio geral**

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhos proibidos ou condicionados**

Fica vedada a possibilidade de prestação do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais**

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.

2 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar 10 dias, consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na elaboração da escala de férias, será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

4 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

## CAPÍTULO X

### **Trabalho fora do local habitual**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

Sempre que deslocado em serviço, na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) 25% do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, ou o reembolso das despesas efectuadas com outro meio de transporte;
- b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos de despesa;

c) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período do trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos de doença**

1 — Durante o período de deslocação fora do território nacional, os encargos por doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social.

2 — Verificando-se a ocorrência de um período de doença, comprovada por um atestado médico, que exija o regresso do trabalhador ao seu país de origem, os trabalhadores terão direito à viagem de regresso, se essa for a indicação médica adequada.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido como condição necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Seguro do pessoal deslocado**

O pessoal deslocado em serviço fora do continente será seguro pela empresa contra os riscos de viagem (acidentes pessoais) no valor mínimo de 24 vezes a remuneração base mensal auferida, válido durante o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

## CAPÍTULO XI

### **Segurança social e outras garantias sociais**

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho**

Em caso de doença ou acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão, durante 90 dias, a diferença entre a retribuição líquida auferida à data do acidente e o subsídio atribuído pela instituição seguradora.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Complemento de pensões de invalidez**

1 — Em caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional do trabalhador ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — A remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, não deve ser inferior à retribuição líquida auferida à data da baixa.

3 — Em caso de incapacidade absoluta proveniente de acidente de trabalho ao serviço da entidade patronal, esta atribuirá ao trabalhador um subsídio que, em conjunto com a pensão correlativa, perfaça a totalidade da

remuneração líquida mensalmente auferida à data da incapacidade.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar adequado para que estes possam tomar e ou aquecer as suas refeições.

2 — As empresas poderão optar por fornecer refeições aos trabalhadores, mantendo para tanto em funcionamento um refeitório ou, em alternativa, atribuir um subsídio diário de € 5,30.

3 — Os trabalhadores terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Todos trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Interpretação e integração do contrato colectivo**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais, integrar as suas lacunas e definir orientações susceptíveis de serem integradas em futuras revisões.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência

mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Actividade sindical**

#### **SECÇÃO I**

##### **Actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranja no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Dirigentes sindicais**

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

#### **SECÇÃO II**

##### **Nomeação de delegados e seus direitos**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Identificação dos delegados**

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem



como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Proibição de transferência de delegados sindicais**

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas, tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores — um;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores — seis;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores — seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou da comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou da comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Informação sindical**

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Direito a informação e consulta**

1 — Os delegados e a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais e a comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Reuniões fora do horário normal**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação

de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem e o número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

### SECÇÃO III

#### Comissão sindical de empresas

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste contrato, entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Proibição de discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

2 — Nos anos de 2007 e 2008, as retribuições constantes da tabela salarial anexa ao presente contrato e as cláusulas de expressão pecuniária serão aumentadas através da aplicação da taxa média anual de índices ao consumidor verificada no ano anterior, publicada pelo Instituto Nacional de Estatísticas, acrescida de 0,4%, com arredondamento para a unidade ou meia unidade de euro imediatamente superior, no que respeita à tabela salarial, e para a dezena de cêntimo imediatamente superior, para o clausulado pecuniário.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Polivalência

1 — Independentemente da aplicação do disposto na lei e dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua actividade.

2 — Compete à entidade patronal, em cada caso, atribuir ao trabalhador as tarefas a desempenhar, nos termos e com as ressalvas previstas no número anterior.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

As partes contratantes consideram a presente convenção globalmente mais favorável do que os instru-

mentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector à data da sua entrada em vigor.

## CAPÍTULO XVI

### Promoções e acesso

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Regime geral

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente avaliados pela entidade patronal de três em três anos, com vista a, caso a avaliação seja positiva, serem imediatamente promovidos ao escalão imediatamente superior da respectiva categoria profissional. Caso a entidade patronal não proceda a determinada avaliação obrigatória no período estabelecido, a promoção do trabalhador relativamente ao qual se verifique essa omissão será automática.

2 — As promoções previstas no número anterior, quer resultem de avaliação quer sejam automáticas, apenas são obrigatórias até ao momento em que os trabalhadores por elas abrangidos atinjam o 1.º escalão da respectiva categoria profissional.

3 — A solicitação dos trabalhadores, a entidade patronal entregará aos mesmos cópias dos respectivos processos de avaliação.

4 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Geral

*Director.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as operações de um ou vários serviços e ou departamentos da empresa ou instituição.

*Coordenador de investigação e desenvolvimento.* — É o trabalhador que planeia e dirige as actividades de investigação e desenvolvimento de novos produtos, processos e tecnologias de produção, utilizando os recursos internos e externos disponíveis para a prossecução dos objectivos definidos.

*Técnico superior.* — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos definidos executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico em diversas áreas da empresa.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de cada um dos serviços, sejam eles administrativos, industriais, agrícolas, comerciais ou outros.

*Adjunto de chefe de serviços.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de serviços no desempenho das suas funções.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de cada um dos departamentos integrantes das direcções ou serviços da empresa ou instituição.

*Adjunto de chefe de departamento.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de departamento no desempenho das suas funções.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que planifica, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais integrados numa secção da direcção ou departamento da empresa ou instituição.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico, coordena funcionalmente uma equipa de trabalhadores qualificados.

*Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte.* — É o trabalhador que conduz máquinas agrícolas ou aparelhos de elevação e transporte.

*Estagiário.* — É o trabalhador que, afecto a uma actividade e preparando-se para o seu exercício, auxilia o responsável por ela.

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que conduz veículos automóveis para transporte de passageiros ou mercadorias, colaborando na carga e descarga dos mesmos e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

*Trabalhador de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que desempenha funções sem complexidade.

*Trabalhador não especializado.* — É o trabalhador que executa funções de pouca complexidade.

#### Actividade administrativa/financeira

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas inerentes ao funcionamento do escritório ou secção.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que se ocupa da execução das tarefas administrativas com maior grau de exigência técnica cometidas aos administrativos.

*Técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, for-

necedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de contas, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

**Caixa.** — É o trabalhador responsável pelas operações de caixa, designadamente recebimentos e pagamentos relativos a transacções da empresa ou instituição, bem como o registo dos respectivos movimentos.

**Porteiro.** — É o trabalhador que assegura a vigilância das instalações e o controlo das entradas e saídas de pessoas e bens.

**Secretário de direcção/administração.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção ou da administração.

**Técnico de apoio aos utilizadores/«help desk».** — É o trabalhador que assegura as funções de *help line* de 1.<sup>a</sup> linha com vista a detectar e reparar todo o tipo de avarias dos sistemas de *hardware* e *software*. Procede ainda à instalação e configuração do *hardware* e *software*.

**Técnico de informática.** — É o trabalhador que executa funções inerentes ao desenvolvimento de sistemas, designadamente programação, implementação e manutenção de sistemas informáticos e suas aplicações, para responder às necessidades de gestão e de informação da empresa. No exercício das mesmas, presta assistência aos utilizadores clientes. Elabora ou implementa normas ou procedimentos com vista a melhorar a eficiência dos sistemas lógicos e de informação da empresa.

**Técnico de recursos humanos.** — É o trabalhador que executa, de acordo com as políticas e orientações gerais, as funções inerentes a um domínio ou conjunto de domínios especializados dentro da actividade de recursos humanos.

**Técnico de controlo de gestão.** — É o trabalhador que executa, de acordo com as políticas e orientações gerais, as funções inerentes a um domínio ou conjunto de domínios especializados dentro da actividade de controlo de gestão.

**Telefonista.** — É o trabalhador que opera uma central telefónica de um estabelecimento, procedendo à conotação telefónica do exterior para o interior e no sentido inverso.

#### Actividade comercial

**Gestor de clientes/«account».** — É o trabalhador que desenvolve actividades de apresentação e venda das mar-

cas, nos pontos de venda atribuídos, assegurando um acompanhamento permanente dos clientes e a implementação das acções promocionais definidas de acordo com o plano operacional, plano de rotas e orientações da chefia, a fim de cumprir os objectivos comerciais definidos e o correcto posicionamento das marcas.

**Promotor de vendas.** — É o trabalhador que, actuando em pontos directos ou indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

**Gestor de contas/«key account».** — É o trabalhador que assegura a gestão das contas sob a sua responsabilidade, de acordo com as orientações da chefia, política comercial e planos operacionais, por forma a alcançar os objectivos traçados, assegurando a rentabilidade e a promoção da imagem das marcas nos respectivos canais.

**Gestor de produto.** — É o trabalhador que, identificando a necessidade de um determinado produto/serviço, o concebe, tendo em conta as características e utilizações possíveis, controlando simultaneamente o seu ciclo de vida. Analisa os estudos sobre a viabilidade económico-financeira e de aceitação do produto, procede a eventuais correcções no sentido da optimização de resultados; elabora a previsão de venda, promove, em articulação com o *trade marketing*, o lançamento do produto através da acção publicitária adequada, participando activamente no conceito subjacente a essa divulgação, no respeito pela previsão orçamental definida.

**Técnico comercial/vendedor.** — É o trabalhador que desenvolve a actividade de vendas e *merchandising* das marcas nos pontos de vendas que lhe estão atribuídos, de acordo com o plano de rotas e orientações da chefia, a fim de cumprir os objectivos comerciais definidos e o correcto posicionamento das marcas. Visita os clientes na sua área de responsabilidade, supervisiona as equipas de *merchandising* na sua área de actuação; verifica e analisa as condições do mercado; verifica as acções a decorrer no ponto de venda.

#### Actividade de recepção, pesagem, classificação e descarga

**Balanceiro.** — É o trabalhador que efectua pesagens e registos de materiais ou produtos.

**Classificador de matéria-prima.** — É o trabalhador responsável pela amostragem e classificação do tomate, de acordo com as normas estabelecidas.

**Operador de sonda.** — É o trabalhador que, sob orientação, opera o equipamento destinado à recolha da amostra da matéria-prima, para posterior classificação.

#### Actividade industrial/evaporação, concentração e enchimento

**Controlador de produção.** — É o trabalhador que, colaborando na planificação de fabrico e na previsão das necessidades de produção, elabora as correspondentes requisições e controla os respectivos fornecimentos.

**Electricista.** — É o trabalhador que monta, instala, afina, repara e procede à manutenção de componentes

eléctricos ou electrónicos de circuitos, equipamentos, aparelhos e sistemas.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores a vapor destinados ao fornecimento de energia ou aquecimento industrial.

*Motorista de pesados.* — É o trabalhador que conduz camiões ou outros veículos automóveis pesados, participando nas operações de carga ou descarga e zelando pela manutenção, lubrificação e reparação das viaturas.

*Operador fabril.* — É todo o trabalhador que, nas instalações fabris, opera, regula, vigia e assegura o normal funcionamento do equipamento colocado à sua disposição, cuidando, simultaneamente, da sua conservação e limpeza.

*Operador auxiliar.* — É o trabalhador que, sob a supervisão do operador fabril, procede a tarefas operativas simples ou auxilia este na laboração do equipamento.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que constrói, ajusta e monta peças para a fabricação de máquinas, conjuntos mecânicos, estruturas metálicas ou outras, utilizando para tanto ferramentas manuais e máquinas-ferramentas.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que dá ou providencia aos vários sectores da empresa apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; diagnostica as avarias; orienta o trabalho desenvolvido na respectiva reparação, podendo executá-la ou intervir na mesma; testa ou participa no ensaio dos equipamentos ou dos seus componentes; colabora na respectiva instalação e, quando necessário, regula e ou ajusta os equipamentos em função das necessidades de produção.

*Técnico de produção.* — É o trabalhador que executa e eventualmente dirige actividades de produção, com vista à implementação de soluções para os problemas produtivos e aperfeiçoamento dos produtos/serviços. Pode ainda ser encarregado do planeamento e programação da actividade, bem como da supervisão de processos operacionais, logísticos e de controlo de custos.

*Formulador ou preparador de sumos.* — É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores ou qualquer outra função relacionada com as anteriores.

#### Actividade de armazenagem e expedição

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à contagem e verificação de mercadorias e à recepção e controlo das mesmas nos armazéns; verifica a forma como decorrem as operações de carga e descarga, designadamente identificação e contagem, assistência e controlo de pesagens, inspecção dos meios e unidades de transporte.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que, nos armazéns, recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de ferramentas, materiais, produtos acabados e outros

artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências; verifica a conformidade entre a mercadoria recebida ou expedida e a respectiva documentação, registando eventuais danos e perdas; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída.

*Preparador de cargas.* — É o trabalhador que procede à preparação da carga para a distribuição e ou à escolha e tratamento dos produtos devolvidos.

#### Actividade de controlo de qualidade

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa as análises químicas, físicas ou bacteriológicas de maior complexidade; coordena e responde em cada laboratório pelos serviços dos restantes.

*Analista.* — É o trabalhador que, sob orientação, efectua ensaios e análises químicas, físicas ou bacteriológicas nas áreas de produção, controlo de qualidade, estudo e desenvolvimento industrial; recolhe amostras dos produtos a analisar; prepara meios de cultura, reagentes e soluções para as análises, de acordo com o produto e o objectivo das mesmas; observa os fenómenos e interpreta-os, comparando-os com as normas; regista as observações e conclusões.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que verifica se o trabalho em execução ou executado está de harmonia com as especificações técnicas ou normas de fabrico previamente definidas. Detecta e assinala eventuais defeitos de execução e de acabamentos.

#### Actividade agrícola

*Trabalhador agrícola.* — É o trabalhador que, sob orientação, se ocupa da actividade agrícola.

*Técnico agrícola.* — É o trabalhador que desenvolve programas e técnicas, orientando a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola; indica aos agricultores os métodos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos; coordena e executa processos de produção ou aquisição de matérias-primas a transformar; efectua o controlo de qualidade desses mesmos produtos na fase de produção.

## ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categoria	Retribuição (euros)
0	Director ..... Coordenador de investigação e desenvolvimento .....	1 486,50
1	Chefe de serviços ..... Técnico oficial de contas ..... Técnico superior .....	755,50
2	Chefe de departamento ..... Gestor de contas/key account ..... Adjunto de chefe de serviços .....	696

Grau	Categoria	Retribuição (euros)
3	Gestor de clientes/ <i>account</i> ..... Gestor de produto ..... Chefe de secção ..... Técnico agrícola (mais de cinco anos) ..... Adjunto de chefe de departamento .....	643,50
4	Analista principal ..... Chefe de equipa ..... Secretário de direcção/administração ..... Técnico administrativo ..... Técnico agrícola (até cinco anos) ..... Técnico comercial/vendedor ..... Técnico de controlo de gestão ..... Técnico de informática ..... Técnico de manutenção ..... Técnico de recursos humanos ..... Técnico de produção .....	578,50
5	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Controlador de produção de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de qualidade de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Operador fabril de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de apoio ao utilizador/ <i>helpdesk</i> ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Promotor de vendas .....	550
6	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Balanceiro ..... Classificador de matéria-prima ..... Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> ..... Conferente ..... Controlador de produção de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de qualidade de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador fabril de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Formulador ou preparador de sumos ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador .....	516,50
7	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Operador fabril de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Preparador de cargas .....	485,50
8	Operador auxiliar ..... Porteiro .....	455,50
9	Estagiário do 2.º ano ..... Trabalhador não especializado ..... Operador de sonda .....	416
10	Estagiário do 1.º ano ..... Trabalhador auxiliar ..... Trabalhador agrícola .....	389

### ANEXO III Equivalências

Grau	Categoria anterior	Nova categoria
0	Director de serviços .....	Director.
1	Contabilista ..... Profissional de engenharia .....	Técnico oficial de contas. Chefe de serviços; técnico superior.
2	Profissional de engenharia do grau I-A.	Adjunto de chefe de serviços.
3	Agente técnico agrícola de mais de 5 anos.	Técnico agrícola de mais de 5 anos.
3	Chefe de secção: escritório, manutenção, produção, vendas; encarregado: agrícola de mais de seis anos; armazém; electricista; metalúrgico.	Chefe de secção.
3	Profissional de engenharia do grau I-B.	Adjunto de chefe de departamento.
4	Agente técnico agrícola de 2 a 5 anos.	Técnico agrícola de 2 a 5 anos.
4	Escriturário principal .....	Técnico administrativo.
5	Agente técnico agrícola até 2 anos.	Técnico agrícola até 2 anos.
5	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> , soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. <sup>a</sup> e torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Serralheiro de 1. <sup>a</sup>
5	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup>
5	Concentrador de instalações contínuas de 1. <sup>a</sup> , controlador de embalagem, operador de autoclaves contínuas de 1. <sup>a</sup>	Operador de 1. <sup>a</sup>
5	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> , soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2. <sup>a</sup> e torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Serralheiro de 2. <sup>a</sup>
5	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup>

Grau	Categoria anterior	Nova categoria
6	Concentrador de instal. contínuas de 2. <sup>a</sup> , concentrador de instal. descontinuas 1. <sup>a</sup> , operador de autoclaves contínuas de 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas de esterilização e enchimento de 1. <sup>a</sup> , operador de produtos semi-acabados; operador de retracção de paletes de 1. <sup>a</sup> , operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 1. <sup>a</sup> , operador de linhas e equipamentos de tomate pelado de 1. <sup>a</sup>	Operador de 2. <sup>a</sup>
	Tractorista .....	Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte.
7	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> , soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. <sup>a</sup> e torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Serralheiro de 3. <sup>a</sup>
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup>
	Analista de cravações, controlador de pesos.	Controlador de qualidade.
	Operador de alimentação do atomizador, concentrador de instal. descontinuas 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas de esterilização e enchimento de 2. <sup>a</sup> , operador de autoclaves descontinuas de 2. <sup>a</sup> , operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 2. <sup>a</sup> , operador de retracção de paletes de 2. <sup>a</sup> , operador de enchimento de caixas de pó de tomate, operador de linhas de equipamentos de tomate pelado de 2. <sup>a</sup>	Operador de 3. <sup>a</sup>
8	Operador de doseadora-enchedora, operador de rotuladora, embalador, operador auxiliar.	Operador auxiliar.
9	Trabalhador indiferenciado ....	Operador não especializado.
10	Trabalhador auxiliar .....	Trabalhador de serviços auxiliares.

Lisboa, 30 de Junho de 2006.

Pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate:

*João Ortigão Costa*, presidente da direcção.  
*Martin Stilwell*, director.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Venâncio*, mandatário.

Depositado em 7 de Julho de 2006, a fl. 137 do livro n.º 10, com o n.º 144/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e o FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

### Cláusula prévia

#### Alteração

O presente contrato colectivo de trabalho altera o CCT para a indústria de tomate publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003.

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate que, no território nacional, exerçam a actividade de indústria do tomate e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a nove empresas e a 1300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo de três anos, sendo as tabelas salariais revistas anualmente.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 30 meses da sua entrada em vigor.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal seleccionará de acordo com o perfil de competências requerido para o exercício da função/actividade, dando prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que os mesmos se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos.

2 — O trabalhador que, por iniciativa da entidade patronal ou seu representante, transitar de uma empresa para outra económica ou juridicamente associada ou que tenha administração comum salvaguardará, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

Ao presente contrato colectivo de trabalho aplicar-se-ão as disposições legais que regulam esta matéria.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Trabalho sazonal, eventual e a termo

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho sazonal, eventual e a termo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm os direitos e obrigações legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato, sendo as funções/actividades que lhes correspondem as constantes do anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais será feita de acordo com a actividade para que o trabalhador foi contratado, a qual compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, desde que detenha qualificação profissional adequada.

2 — A atribuição das categorias profissionais previstas no anexo II, em relação aos trabalhadores ao serviço da empresa, será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 90 dias após a publicação deste contrato.

3 — Se o trabalhador não concordar com a categoria em que foi reclassificado, disporá de um prazo de 30 dias para reclamar para a entidade patronal, por escrito e fundamentadamente, contado a partir da data em que tomou conhecimento da aludida reclassificação.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei, e remetê-los-ão às entidades nela previstas.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

3 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;



- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos de redução objectiva da capacidade ou da produtividade do trabalhador e nos demais casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o pro-

pósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Transporte**

1 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte de ida e volta dos trabalhadores, numa distância de 2 km a 15 km, entre o local de trabalho e os locais definidos pela empresa.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 7% do preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

3 — Nos centros urbanos, os trabalhadores terão direito ao passe social.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Transferência de trabalhadores**

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4 — Da ordem de transferência, no caso de a mesma ser temporária, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

5 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo direito à indemnização prevista na lei.

6 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, no caso de transferência definitiva, ou alojamento, no caso de transferência temporária.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Horário e tempo de trabalho**

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desem-

penhar a actividade ou função adstrita à realização da prestação, bem como as interrupções ou intervalos legalmente previstos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode exceder quarenta horas semanais e oito diárias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os períodos normais de trabalho poderão ser aumentados em sede de regime de adaptabilidade, desde que, no período máximo de quatro meses, a média do horário semanal não ultrapasse quarenta horas, não se computando para este limite o trabalho suplementar eventualmente prestado por motivos de força maior.

3 — O estabelecido no número anterior visa permitir que no período da campanha ou equivalentes (ritmo de trabalho mais intenso) ocorra uma maior flexibilidade na prestação de trabalho.

4 — Manter-se-ão os horários de trabalho de menor duração em vigor na medida em que constituam direitos adquiridos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho constantes deste contrato.

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

3 — A duração de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — A qualquer trabalhador que preste serviço em regime de turnos e que comprove, através de relatório médico emitido pelo serviço de medicina de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar neste regime será facultada a possibilidade de passar ao regime de horário geral logo que a entidade empregadora disponha de vaga compatível com a actividade/função susceptível de ser desempenhada pelo trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar excepto quando havendo motivos atendíveis solicite expressamente a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar será prestado nos casos em que a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, haja motivos de força maior ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade económica.

4 — O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de oito horas semanais e de duzentas horas anuais.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

1 — Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que:

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

2 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes, nos termos legais.

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

3 — Exceptua-se o caso do trabalhador que, em regime de turnos, prolongue até ao máximo de duas horas a sua prestação de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Retribuição**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos,

o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 27,50, apenas enquanto exerçam tais funções.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo II.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso automático, até ao limite de duas.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma.

4 — Quando o trabalhador ingresse noutra categoria profissional, aplica-se o disposto no n.º 1 desta cláusula, deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efectiva anterior acrescido do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de categoria profissional.

5 — Os valores das 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> diuturnidades são, respectivamente, de € 29,80 e de € 26,80.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, devendo observar-se as formalidades previstas na lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os seguintes acréscimos sobre a remuneração de base:

- a) 35 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo correspondente a 75 % da retribuição normal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar e dia feriado será pago com o acréscimo de 125 % sobre a remuneração normal, isto é, o trabalhador receberá a remuneração normal correspondente às horas de trabalho prestadas acrescida de 125 %.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

3 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, salvo os casos expressamente previstos na lei.

2 — Os trabalhadores terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado ou outro dia que venha a ser fixado.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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;  
25 de Dezembro.

2 — São ainda considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

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

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no n.º 2, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias de duração mínima de 22 dias úteis.

2 — O período antecedentemente referido pode, nos termos legais, vir a ser aumentado até ao máximo de três dias úteis.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

5 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

6 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal, ouvidos os representantes dos trabalhadores, marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável, salvo os casos previstos na lei, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar, com culpa, ao gozo de férias nos termos da lei, o trabalhador rece-

berá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua remuneração mensal.

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, e não tendo o trabalhador gozado as férias, terá direito às mesmas e respectivo subsídio, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

3 — Os trabalhadores técnicos de vendas, cuja retribuição é composta por parte fixa e parte variável, receberão como subsídio de férias, nos termos do n.º 1, um montante total correspondente à soma da sua remuneração base mensal com o valor da média das comissões auferidas durante os últimos 12 meses.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padraсто e sogros, bem como de pessoas que vivam em união facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinotos, irmãos ou cunhados, até dois dias;
- d) As motivadas por nascimento de filho, por período não superior a cinco dias;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino e ou para preparação de exames;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias ou logo que possível, quando imprevisíveis.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Constitui infracção grave praticada pelo trabalhador a falta injustificada a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias de descanso ou feriados.

3 — No início ou reinício da prestação de trabalho, se o trabalhador se apresentar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação de trabalho durante a metade ou o dia de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável — nomeadamente doença ou acidente — e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.<sup>a</sup> e da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até ao trânsito em julgado da sentença, salvo se o facto que determinou a detenção ou prisão constituir fundamento da rescisão do contrato com justa causa ou se o trabalhador vier a ser condenado, por sentença com trânsito em julgado, por crime a que corresponda pena maior.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço no prazo máximo de três dias, sob pena de incorrer em infracção disciplinar.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador licenças sem retribuição, nas condições previstas na lei.

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

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

4 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A este capítulo aplicam-se as disposições legais imperativas.

### CAPÍTULO VIII

#### Disciplina

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal nos legais termos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, nos termos legais, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indenização ou compensação.

2 — Salvo a sanção disciplinar prevista na alínea a) do número anterior, todas as outras não poderão ser aplicadas sem recurso ao correspondente procedimento disciplinar.

## CAPÍTULO IX

### Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Princípios sobre a igualdade

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

- 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
- 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

Fica vedada a possibilidade de prestação do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.

2 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar 10 dias, consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na elaboração da escala de férias, será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

4 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

## CAPÍTULO X

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

Sempre que deslocado em serviço, na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) 25% do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, ou o reembolso das despesas efectuadas com outro meio de transporte;
- b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos de despesa;
- c) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período do trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação fora do território nacional, os encargos por doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social.

2 — Verificando-se a ocorrência de um período de doença, comprovada por um atestado médico, que exija o regresso do trabalhador ao seu país de origem, os trabalhadores terão direito à viagem de regresso, se essa for a indicação médica adequada.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido como condição necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

O pessoal deslocado em serviço fora do continente será seguro pela empresa contra os riscos de viagem (acidentes pessoais) no valor mínimo de 24 vezes a remuneração base mensal auferida, válido durante o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

### CAPÍTULO XI

#### Segurança social e outras garantias sociais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho

Em caso de doença ou acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão, durante 90 dias, a diferença

entre a retribuição líquida auferida à data do acidente e o subsídio atribuído pela instituição seguradora.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões de invalidez

1 — Em caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional do trabalhador ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — A remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, não deve ser inferior à retribuição líquida auferida à data da baixa.

3 — Em caso de incapacidade absoluta proveniente de acidente de trabalho ao serviço da entidade patronal, esta atribuirá ao trabalhador um subsídio que, em conjunto com a pensão correlativa, perfaça a totalidade da remuneração líquida mensalmente auferida à data da incapacidade.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar adequado para que estes possam tomar e ou aquecer as suas refeições.

2 — As empresas poderão optar por fornecer refeições aos trabalhadores, mantendo para tanto em funcionamento um refeitório ou, em alternativa, atribuir um subsídio diário de € 5,30.

3 — Os trabalhadores terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

### CAPÍTULO XII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Todos trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal cer-

tificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Interpretação e integração do contrato colectivo**

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais, integrar as suas lacunas e definir orientações susceptíveis de serem integradas em futuras revisões.

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

3 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Actividade sindical**

#### **SECÇÃO I**

##### **Actividade sindical na empresa**

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranja no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Dirigentes sindicais**

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

## **SECÇÃO II**

### **Nomeação de delegados e seus direitos**

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Identificação dos delegados**

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Proibição de transferência de delegados sindicais**

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas, tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores — um;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores — seis;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores — seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.



5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou da comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou da comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Informação sindical**

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Direito a informação e consulta**

1 — Os delegados e a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais e a comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectiva-

mente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Reuniões fora do horário normal**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Reuniões durante o horário normal**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem e o número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

### SECÇÃO III

#### **Comissão sindical de empresas**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a entidade patronal**

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Despedimentos de representantes de trabalhadores**

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste contrato, entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Proibição de discriminação por actividade sindical**

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Produção de efeitos**

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

2 — Nos anos de 2007 e 2008, as retribuições constantes da tabela salarial anexa ao presente contrato e as cláusulas de expressão pecuniária serão aumentadas através da aplicação da taxa média anual de índices ao consumidor verificada no ano anterior, publicada pelo Instituto Nacional de Estatísticas, acrescida de 0,4%, com arredondamento para a unidade ou meia unidade de euro imediatamente superior, no que respeita à tabela salarial, e para a dezena de cêntimo imediatamente superior, para o clausulado pecuniário.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Polivalência**

1 — Independentemente da aplicação do disposto na lei e dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua actividade.

2 — Compete à entidade patronal, em cada caso, atribuir ao trabalhador as tarefas a desempenhar, nos termos e com as ressalvas previstas no número anterior.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Carácter globalmente mais favorável**

As partes contratantes consideram a presente convenção globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector à data da sua entrada em vigor.

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Promoções e acesso**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Regime geral**

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente avaliados pela entidade patronal de três em três anos, com vista a, caso a avaliação seja positiva, serem imediatamente promovidos ao escalão imediatamente superior da respectiva categoria profissional. Caso a entidade patronal não proceda a determinada avaliação obrigatória no período estabelecido, a promoção do trabalhador relativamente ao qual se verifique essa omissão será automática.

2 — As promoções previstas no número anterior, quer resultem de avaliação quer sejam automáticas, apenas são obrigatórias até ao momento em que os trabalhadores por elas abrangidos atinjam o 1.º escalão da respectiva categoria profissional.

3 — A solicitação dos trabalhadores, a entidade patronal entregará aos mesmos cópias dos respectivos processos de avaliação.

4 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

### **ANEXO I**

#### **Definição de funções**

##### **Geral**

*Director.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as operações de um ou vários serviços e ou departamentos da empresa ou instituição.

*Coordenador de investigação e desenvolvimento.* — É o trabalhador que planeia e dirige as actividades de investigação e desenvolvimento de novos produtos, processos e tecnologias de produção, utilizando os recursos

internos e externos disponíveis para a prossecução dos objectivos definidos.

*Técnico superior.* — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos definidos executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico em diversas áreas da empresa.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de cada um dos serviços, sejam eles administrativos, industriais, agrícolas, comerciais ou outros.

*Adjunto de chefe de serviços.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de serviços no desempenho das suas funções.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de cada um dos departamentos integrantes das direcções ou serviços da empresa ou instituição.

*Adjunto de chefe de departamento.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de departamento no desempenho das suas funções.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que planifica, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais integrados numa secção da direcção ou departamento da empresa ou instituição.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico, coordena funcionalmente uma equipa de trabalhadores qualificados.

*Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte.* — É o trabalhador que conduz máquinas agrícolas ou aparelhos de elevação e transporte.

*Estagiário.* — É o trabalhador que, afecto a uma actividade e preparando-se para o seu exercício, auxilia o responsável por ela.

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que conduz veículos automóveis para transporte de passageiros ou mercadorias, colaborando na carga e descarga dos mesmos e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

*Trabalhador de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que desempenha funções sem complexidade.

*Trabalhador não especializado.* — É o trabalhador que executa funções de pouca complexidade.

#### **Actividade administrativa/financeira**

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas inerentes ao funcionamento do escritório ou secção.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que se ocupa da execução das tarefas administrativas com maior grau de exigência técnica cometidas aos administrativos.

*Técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de contas, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Caixa.* — É o trabalhador responsável pelas operações de caixa, designadamente recebimentos e pagamentos relativos a transacções da empresa ou instituição, bem como o registo dos respectivos movimentos.

*Porteiro.* — É o trabalhador que assegura a vigilância das instalações e o controlo das entradas e saídas de pessoas e bens.

*Secretário de direcção/administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção ou da administração.

*Técnico de apoio aos utilizadores/«help desk».* — É o trabalhador que assegura as funções de *help line* de 1.ª linha com vista a detectar e reparar todo o tipo de avarias dos sistemas de *hardware* e *software*. Procede ainda à instalação e configuração do *hardware* e *software*.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que executa funções inerentes ao desenvolvimento de sistemas, designadamente programação, implementação e manutenção de sistemas informáticos e suas aplicações, para responder às necessidades de gestão e de informação da empresa. No exercício das mesmas, presta assistência aos utilizadores clientes. Elabora ou implementa normas ou procedimentos com vista a melhorar a eficiência dos sistemas lógicos e de informação da empresa.

*Técnico de recursos humanos.* — É o trabalhador que executa, de acordo com as políticas e orientações gerais,

as funções inerentes a um domínio ou conjunto de domínios especializados dentro da actividade de recursos humanos.

*Técnico de controlo de gestão.* — É o trabalhador que executa, de acordo com as políticas e orientações gerais, as funções inerentes a um domínio ou conjunto de domínios especializados dentro da actividade de controlo de gestão.

*Telefonista.* — É o trabalhador que opera uma central telefónica de um estabelecimento, procedendo à conotação telefónica do exterior para o interior e no sentido inverso.

#### Actividade comercial

*Gestor de clientes/«account».* — É o trabalhador que desenvolve actividades de apresentação e venda das marcas, nos pontos de venda atribuídos, assegurando um acompanhamento permanente dos clientes e a implementação das acções promocionais definidas de acordo com o plano operacional, plano de rotas e orientações da chefia, a fim de cumprir os objectivos comerciais definidos e o correcto posicionamento das marcas.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos ou indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Gestor de contas/«key account».* — É o trabalhador que assegura a gestão das contas sob a sua responsabilidade, de acordo com as orientações da chefia, política comercial e planos operacionais, por forma a alcançar os objectivos traçados, assegurando a rentabilidade e a promoção da imagem das marcas nos respectivos canais.

*Gestor de produto.* — É o trabalhador que, identificando a necessidade de um determinado produto/serviço, o concebe, tendo em conta as características e utilizações possíveis, controlando simultaneamente o seu ciclo de vida. Analisa os estudos sobre a viabilidade económico-financeira e de aceitação do produto, procede a eventuais correcções no sentido da optimização de resultados; elabora a previsão de venda, promove, em articulação com o *trade marketing*, o lançamento do produto através da acção publicitária adequada, participando activamente no conceito subjacente a essa divulgação, no respeito pela previsão orçamental definida.

*Técnico comercial/vendedor.* — É o trabalhador que desenvolve a actividade de vendas e *merchandising* das marcas nos pontos de vendas que lhe estão atribuídos, de acordo com o plano de rotas e orientações da chefia, a fim de cumprir os objectivos comerciais definidos e o correcto posicionamento das marcas. Visita os clientes na sua área de responsabilidade, supervisiona as equipas de *merchandising* na sua área de actuação; verifica e analisa as condições do mercado; verifica as acções a decorrer no ponto de venda.

#### Actividade de recepção, pesagem, classificação e descarga

*Balanceiro.* — É o trabalhador que efectua pesagens e registos de materiais ou produtos.

*Classificador de matéria-prima.* — É o trabalhador responsável pela amostragem e classificação do tomate, de acordo com as normas estabelecidas.

*Operador de sonda.* — É o trabalhador que, sob orientação, opera o equipamento destinado à recolha da amostra da matéria-prima, para posterior classificação.

#### Actividade industrial/evaporação, concentração e enchimento

*Controlador de produção.* — É o trabalhador que, colaborando na planificação de fabrico e na previsão das necessidades de produção, elabora as correspondentes requisições e controla os respectivos fornecimentos.

*Electricista.* — É o trabalhador que monta, instala, afina, repara e procede à manutenção de componentes eléctricos ou electrónicos de circuitos, equipamentos, aparelhos e sistemas.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores a vapor destinados ao fornecimento de energia ou aquecimento industrial.

*Motorista de pesados.* — É o trabalhador que conduz camiões ou outros veículos automóveis pesados, participando nas operações de carga ou descarga e zelando pela manutenção, lubrificação e reparação das viaturas.

*Operador fabril.* — É todo o trabalhador que, nas instalações fabris, opera, regula, vigia e assegura o normal funcionamento do equipamento colocado à sua disposição, cuidando, simultaneamente, da sua conservação e limpeza.

*Operador auxiliar.* — É o trabalhador que, sob a supervisão do operador fabril, procede a tarefas operativas simples ou auxilia este na laboração do equipamento.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que constrói, ajusta e monta peças para a fabricação de máquinas, conjuntos mecânicos, estruturas metálicas ou outras, utilizando para tanto ferramentas manuais e máquinas-ferramentas.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que dá ou providencia aos vários sectores da empresa apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; diagnostica as avarias; orienta o trabalho desenvolvido na respectiva reparação, podendo executá-la ou intervir na mesma; testa ou participa no ensaio dos equipamentos ou dos seus componentes; colabora na respectiva instalação e, quando necessário, regula e ou ajusta os equipamentos em função das necessidades de produção.

*Técnico de produção.* — É o trabalhador que executa e eventualmente dirige actividades de produção, com vista à implementação de soluções para os problemas produtivos e aperfeiçoamento dos produtos/serviços. Pode ainda ser encarregado do planeamento e programação da actividade, bem como da supervisão de processos operacionais, logísticos e de controlo de custos.

*Formulador ou preparador de sumos.* — É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos méto-

dos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores ou qualquer outra função relacionada com as anteriores.

#### Actividade de armazenagem e expedição

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à contagem e verificação de mercadorias e à recepção e controlo das mesmas nos armazéns; verifica a forma como decorrem as operações de carga e descarga, designadamente identificação e contagem, assistência e controlo de pesagens, inspecção dos meios e unidades de transporte.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que, nos armazéns, recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências; verifica a conformidade entre a mercadoria recebida ou expedida e a respectiva documentação, registando eventuais danos e perdas; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída.

*Preparador de cargas.* — É o trabalhador que procede à preparação da carga para a distribuição e ou à escolha e tratamento dos produtos devolvidos.

#### Actividade de controlo de qualidade

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa as análises químicas, físicas ou bacteriológicas de maior complexidade; coordena e responde em cada laboratório pelos serviços dos restantes.

*Analista.* — É o trabalhador que, sob orientação, efectua ensaios e análises químicas, físicas ou bacteriológicas nas áreas de produção, controlo de qualidade, estudo e desenvolvimento industrial; recolhe amostras dos produtos a analisar; prepara meios de cultura, reagentes e soluções para as análises, de acordo com o produto e o objectivo das mesmas; observa os fenómenos e interpreta-os, comparando-os com as normas; regista as observações e conclusões.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que verifica se o trabalho em execução ou executado está de harmonia com as especificações técnicas ou normas de fabrico previamente definidas. Detecta e assinala eventuais defeitos de execução e de acabamentos.

#### Actividade agrícola

*Trabalhador agrícola.* — É o trabalhador que, sob orientação, se ocupa da actividade agrícola.

*Técnico agrícola.* — É o trabalhador que desenvolve programas e técnicas, orientando a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola; indica aos agricultores os métodos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos; coordena e executa processos de produção ou aquisição de matérias-primas a transformar; efectua o controlo de qualidade desses mesmos produtos na fase de produção.

## ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categoria	Retribuição (euros)
0	Director ..... Coordenador de investigação e desenvolvimento .....	1 486,50
1	Chefe de serviços ..... Técnico oficial de contas ..... Técnico superior .....	755,50
2	Chefe de departamento ..... Gestor de contas/key account ..... Adjunto de chefe de serviços .....	696
3	Gestor de clientes/account ..... Gestor de produto ..... Chefe de secção ..... Técnico agrícola (mais de cinco anos) ..... Adjunto de chefe de departamento .....	643,50
4	Analista principal ..... Chefe de equipa ..... Secretário de direcção/administração ..... Técnico administrativo ..... Técnico agrícola (até cinco anos) ..... Técnico comercial/vendedor ..... Técnico de controlo de gestão ..... Técnico de informática ..... Técnico de manutenção ..... Técnico de recursos humanos ..... Técnico de produção .....	578,50
5	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Controlador de produção de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de qualidade de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Operador fabril de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de apoio ao utilizador/helpdesk ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Promotor de vendas .....	550
6	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Balanceiro ..... Classificador de matéria-prima ..... Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> ..... Conferente ..... Controlador de produção de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de qualidade de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador fabril de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Formulador ou preparador de sumos ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador .....	516,50
7	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Operador fabril de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Preparador de cargas .....	485,50

Grau	Categoria	Retribuição (euros)
8	Operador auxiliar ..... Porteiro .....	455,50
9	Estagiário do 2.º ano ..... Trabalhador não especializado ..... Operador de sonda .....	416
10	Estagiário do 1.º ano ..... Trabalhador auxiliar ..... Trabalhador agrícola .....	389

**ANEXO III**  
**Equivalências**

Grau	Categoria anterior	Nova categoria
0	Director de serviços .....	Director.
1	Contabilista ..... Profissional de engenharia .....	Técnico oficial de contas. Chefe de serviços; técnico superior.
2	Profissional de engenharia do grau I-A.	Adjunto de chefe de serviços.
3	Agente técnico agrícola de mais de 5 anos.	Técnico agrícola de mais de 5 anos.
	Chefe de secção: escritório, manutenção, produção, vendas; encarregado: agrícola de mais de seis anos; armazém; electricista; metalúrgico.	Chefe de secção.
	Profissional de engenharia do grau I-B.	Adjunto de chefe de departamento.
4	Agente técnico agrícola de 2 a 5 anos.	Técnico agrícola de 2 a 5 anos.
	Escriturário principal .....	Técnico administrativo.
5	Agente técnico agrícola até 2 anos.	Técnico agrícola até 2 anos.
	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> , soldador por electroarco ou oxia-cetileno de 1. <sup>a</sup> e torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Serralheiro de 1. <sup>a</sup>
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup>
	Concentrador de instalações contínuas de 1. <sup>a</sup> , controlador de embalagem, operador de autoclaves contínuas de 1. <sup>a</sup>	Operador de 1. <sup>a</sup>

Grau	Categoria anterior	Nova categoria
6	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> , soldador por electroarco ou oxia-cetileno de 2. <sup>a</sup> e torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Serralheiro de 2. <sup>a</sup>
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup>
	Concentrador de instal. contínuas de 2. <sup>a</sup> , concentrador de instal. descontínuas 1. <sup>a</sup> , operador de autoclaves contínuos de 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas de esterilização e enchimento de 1. <sup>a</sup> , operador de produtos semi-acabados; operador de retracção de paletes de 1. <sup>a</sup> , operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 1. <sup>a</sup> , operador de linhas e equipamentos de tomate pelado de 1. <sup>a</sup>	Operador de 2. <sup>a</sup>
7	Tractorista .....	Condutor de máquinas e ou aparelhos de elevação e transporte.
	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> , soldador por electroarco ou oxia-cetileno de 3. <sup>a</sup> e torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Serralheiro de 3. <sup>a</sup>
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup>
8	Analista de cravações, controlador de pesos.	Controlador de qualidade.
	Operador de alimentação do atomizador, concentrador de instal. descontínuas 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas de esterilização e enchimento de 2. <sup>a</sup> , operador de autoclaves descontínuas de 2. <sup>a</sup> , operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 2. <sup>a</sup> , operador de retracção de paletes de 2. <sup>a</sup> , operador de enchimento de caixas de pó de tomate, operador de linhas de equipamentos de tomate pelado de 2. <sup>a</sup>	Operador de 3. <sup>a</sup>
8	Operador de doseadora-enchedora, operador de rotuladora, embalador, operador auxiliar.	Operador auxiliar.

Grau	Categoria anterior	Nova categoria
9	Trabalhador indiferenciado . . . .	Operador não especializado.
10	Trabalhador auxiliar . . . . .	Trabalhador de serviços auxiliares.

Lisboa, 30 de Junho de 2006.

Pela AIT — Associação dos Industriais de Tomate:

*João Ortigão Costa*, presidente da direcção.  
*Martin Stilwell*, director.

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

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do Secretariado.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*António Luís Hipólito Santo*, mandatário.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

#### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 28 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

Lisboa, 27 de Junho de 2006. — Pelo Secretariado: *Luís Manuel Belmonte Azinheira* — *António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*.

Depositado em 7 de Julho de 2006, a fl. 136 do livro n.º 10, com o n.º 143/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a A. A. N. P. — Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global.

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1987, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1988, 29, de 8 de Agosto de 1989, 29, de 8 de Agosto de 1990, 20, de 15 de Agosto de 1991, 33, de 8 de Setembro de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 13, de 8 de Abril de 1997, 18, de 15 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 22, de 15 de Junho de 2000, 25, de 8 de Julho de 2002, 33, de 8 de Setembro de 2003, e 7, de 22 de Fevereiro de 2005.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território nacional à actividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na A. A. N. P. — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas, filiados no SIMAME-VIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade de agente de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente CCT só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de actividade específicos dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá o prazo de vigência de 24 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo estabelecido.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas até 15 de Novembro e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de Outubro.

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

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

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a contar da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á, automaticamente, decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 1 e 2, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão, carreira profissional e contrato de trabalho**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Admissão**

1 — A admissão dos trabalhadores fica sujeita às condições mínimas exigidas no anexo II, «Condições de ingresso na profissão».

2 — Será dispensada a aplicação do número anterior aos trabalhadores que já exerçam efectivamente a profissão, bem como aos que se sujeitem a prova de avaliação.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Pactos limitativos da admissão**

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

2 — O trabalhador que demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações previstas na cláusula 66.<sup>a</sup>, por elas respondendo solidariamente as entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se um ano como tempo de trabalho prestado.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Preenchimento de vagas**

1 — Sempre que se mostre necessário o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade empregadora poderá recorrer a recrutamento externo ou interno.

2 — Para a hipótese de recrutamento externo, as entidades empregadoras consultarão o sindicato signatário, que lhes fornecerá as listas dos inscritos no seu registo de desempregados.

3 — Sem prejuízo do regime convencional de progressão nas respectivas carreiras profissionais, nas promoções devem as empresas observar os critérios de competência profissional e qualidades específicas requeridas para o cargo.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Admissão de trabalhadores com carteira profissional**

A admissão de trabalhadores com carteira profissional far-se-á em categoria não inferior à que conste da sua caderneta, salvo se o trabalhador der o seu acordo expresso, acompanhado de parecer entretanto por si obtido junto do Sindicato.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — A admissão considera-se feita a título experimental durante os primeiros 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de direcção, bem como os quadros superiores, terão um período experimental de 180 dias.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Contratos a termo**

1 — A celebração de contratos a termo far-se-á nos termos da lei.

2 — As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a termo na parte em que não contrariem as disposições específicas para este tipo de contrato.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Tempo parcial**

1 — Salvaguardadas as disposições desta convenção e da legislação aplicável, podem ser estabelecidos contratos a tempo parcial.

2 — Caso o volume de trabalho passe a justificar trabalho a tempo completo, deverá ser dada prioridade ao trabalhador que vinha exercendo essas funções em tempo parcial.

3 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, de acordo com o regime fixado neste CCT.



#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

1 — As categorias profissionais são as constantes do anexo I.

2 — A progressão na carreira profissional obedecerá ao quadro constante do anexo III.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — Entende-se por substituição a que se processa quando um trabalhador substitui temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2 — O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3 — A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora, tendo conhecimento do facto, o mantiver nessas mesmas funções.

4 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído, quando haja a certeza de que este não regressa.

5 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a que corresponde à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 30 % por ano, a contar do regresso do substituído.

6 — O trabalhador com mais de cinco anos seguidos de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 10 % por ano, a contar do regresso do substituído.

7 — O trabalhador substituto passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando a entidade empregadora pretenda que o mesmo continue a exercer as funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste.

8 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, e após este regresso, o substituto mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções diferentes

1 — A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições verificadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua posição profissional;

c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que tem direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 — Ao trabalhador será garantido, pelo período de seis meses, o regresso às funções anteriores, se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A entidade empregadora só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo, por escrito, do trabalhador;
- b) A mudança parcial ou total dos escritórios ou dependências onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições previstas no número anterior, o trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>

3 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

4 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses, sem prejuízo de acordo das partes em contrário;
- b) Para local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo em caso de cedência

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada, no âmbito deste contrato, é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade.

### CAPÍTULO III

#### Deveres, direitos e garantias das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Prestar ao Sindicato, delegados sindicais e Comissão de Trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Não se opor ao exercício de actividades sindicais por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais, membros de comissões de trabalhadores, comissão sindical, comissão intersindical e delegados sindicais, nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos deste contrato e da legislação em vigor;
- i) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para a afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de interesse para os trabalhadores;
- j) 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;
- l) Adaptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes referidas no anexo VI;
- m) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- n) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perdas da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- o) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divul-

- gando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ela indicada;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e nesta convenção, nomeadamente em matéria de direito de reunião e exercício de funções sindicais;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- l) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mapas de quadros de pessoal

As entidades empregadoras cumprirão o disposto na lei em matéria de elaboração e envio dos mapas de quadros de pessoal, nomeadamente no que respeita à afixação dos mesmos nos locais de trabalho e à sua remessa ao respectivo sindicato.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

#### Horários e descanso semanal

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana e o dos trabalhadores operacionais oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor e do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — Nos serviços administrativos, o trabalho, em regra, não deverá começar antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Intervalo para descanso

O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e trinta minutos nem superior a duas horas, salvo acordo entre as partes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

2 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 — Mediante acordo do trabalhador, poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado os dias de descanso obrigatório e complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora do horário normal de trabalho.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) A tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

4 — O limite máximo do trabalho suplementar realizado nos termos do n.º 1 deste artigo é de:

- a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal ou feriados.

5 — As entidades empregadoras deverão entregar aos trabalhadores documento comprovativo do trabalho suplementar que por eles tenha sido prestado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar é exigível nas seguintes condições:

- a) Quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para as empresas ou para a viabilidade destas.

2 — Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0 horas de sábado e as 24 horas de domingo ou entre as 0 horas e as 24 horas dos dias feriados.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório ou feriados têm direito a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.

4 — As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis a dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de meio período e, caso exceda este mínimo, considerar-se-á prestado por um período normal de trabalho.

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

7 — O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito a folgar no período da manhã do mesmo dia, salvo se, por acordo, for estipulado um período diferente.

3 — Quando o trabalho nocturno se inicie depois das 3 horas e 30 minutos ou, iniciando-se antes desta hora, se prolongue para além dela, o trabalhador terá direito a folga nesse dia.

4 — O trabalho prestado nas condições dos n.ºs 2 e 3 será remunerado por um mínimo de três horas e trinta minutos; se a duração do trabalho for superior àquele mínimo, será devido o pagamento de sete horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horários diferenciados, flexíveis e por turnos

Sem prejuízo dos limites de duração do trabalho consignados no presente contrato colectivo, podem ser estabelecidos, por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, horários diferenciados, flexíveis e por turnos, sendo dado conhecimento de tais horários ao respectivo sindicato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos da isenção de horário de trabalho

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

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

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

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176.º do Código do Trabalho, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º do Código do Trabalho, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos no Código do Trabalho, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 30.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

4 — Da aplicação dos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

5 — No que respeita ao n.º 3, não interferem na contagem do acréscimo de dias de férias as seguintes ausências ao trabalho:

- a) Licença por maternidade, incluindo gravidez de risco e aborto espontâneo (artigos 35.º do Código do Trabalho e 68.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- b) Licença por paternidade (artigos 36.º do Código do Trabalho e 69.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- c) Dispensas para consultas pré-natais e para amamentação e aleitação (artigos 39.º do Código do Trabalho e 72.º e 73.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- d) As resultantes de impossibilidade de substituição do trabalho nocturno por diurno — trabalhadora grávida ou em pós-parto (artigo 47.º, n.º 3, do Código do Trabalho);
- e) As concedidas durante o período necessário para evitar a exposição a riscos para a segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante [artigo 49.º, n.º 4, alínea c), do Código do Trabalho];
- f) As resultantes dos créditos de horas dos membros das estruturas representativas de trabalhadores comissões de trabalhadores, delegados

sindicais, membros da direcção das associações sindicais (artigos 454.º, 467.º, 504.º e 505.º do Código do Trabalho e 394.º e 400.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);

- g) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- h) As motivadas por falecimento de familiares e previstas neste CCT e no Código do Trabalho;
- i) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho;
- j) As concedidas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- l) As dadas para cumprimento de obrigações legais.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, sempre que isso não afecte o regular funcionamento da empresa.

6 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

### Cláusula 33.<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 entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

1 — Se no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, este terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses completos de duração do trabalho, a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efectivo.

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão suspensas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, estas serão interrompidas e retomadas de imediato após o termo da situação de doença, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade empregadora da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — A prova da situação de doença prevista nos números anteriores, a apresentar no prazo de oito dias contados do início da mesma, salvo impossibilidade manifesta, deverá ser feita por documento emanado por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, confere à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e correspondente subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO III

### Feriados

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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;  
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

## SECÇÃO IV

### Faltas

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado em cada dia.

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á como dia de trabalho a média do horário normal de trabalho correspondente a uma semana.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei geral e da legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas;
- h) As dadas por candidatos a eleições e para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastrós e enteados);
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoas que viviam em união de facto ou em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — O trabalhador comunicará obrigatoriamente à entidade empregadora, com a antecedência mínima de cinco dias, as suas ausências ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, a falta e o respectivo motivo serão comunicados à entidade empregadora no mais curto lapso de tempo possível.

2 — A entidade empregadora pode, em qualquer caso e nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 — A prova da situação de doença será feita por documento emanado de estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou qualquer outro médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

4 — Quando a situação de doença se prolongar para além de três dias consecutivos, a prova será obrigatoriamente feita por documento assinado por médico da segurança social, salvo impossibilidade devidamente justificada.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Outros casos de faltas justificadas para os quais a lei preveja expressamente a consequência da perda de retribuição.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia de falta, considerando-se ainda que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre também em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

#### SECÇÃO V

##### Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao serviço, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente, serviço militar ou serviço substitutivo, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspender-se-á o respectivo contrato de trabalho, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matérias de segurança social.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

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

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo, para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.



3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito e benefícios relativamente à segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade, sem qualquer interferência da entidade empregadora.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

## **CAPÍTULO V**

### **Remuneração do trabalho**

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Definição**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos de lei, desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas em dinheiro ou em espécie.

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

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Forma de pagamento**

1 — A entidade empregadora pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento, ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) São suportadas pela entidade empregadora as despesas comprovadamente efectuadas com a conversão de títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez;
- c) Até à data do vencimento a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador o documento previsto no n.º 2 da presente cláusula.

2 — No acto do pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento de onde constem o nome completo, o número de beneficiário da segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da natureza, a modalidade e o montante líquido das prestações remuneratórias, as importâncias relativas ao trabalho suplementar, nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

3 — A entidade empregadora fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que lhe não seja impu-

tável, não puder dispor do montante da retribuição, em dinheiro, na data do vencimento.

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Remuneração base**

A remuneração base mínima é a constante do anexo v do presente CCT.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

1 — São extintas as diuturnidades a partir da entrada em vigor deste CCT.

2 — Mantém-se, porém, o regime das diuturnidades para os trabalhadores que se encontrem ao serviço à data da entrada em vigor do presente CCT, extinguindo-se, todavia, o mesmo sempre que o trabalhador mude de categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Se à data da entrada em vigor deste CCT já tiver decorrido 50% do período necessário para auferir a diuturnidade, o trabalhador terá direito a esta, mesmo que mude de categoria.

4 — O valor de cada diuturnidade é de € 22 (2005) e de € 22,55 (2006), até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior a 30% da remuneração base mensal efectiva.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal igual à remuneração do mês de Dezembro, o qual será pago até ao dia 10 do mesmo mês.

2 — No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mantém o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifique o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

3 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, pelo menos, cinco dias antes do seu início.

3 — Sempre que se verifiquem aumentos salariais posteriores ao gozo de férias por parte dos trabalhadores, estes terão direito a receber a diferença do respectivo subsídio.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição devida pelas prestações de trabalho suplementar e em dias de descanso semanal e feriados é a seguinte:

- a) Dias úteis: trabalho diurno — entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{RIM+14M}{52S \times HTS} \times 1,5 \times THS$$

para a primeira hora;

$$\frac{RIM+14M}{52S \times HTS} \times 1,75 \times THS$$

para a segunda hora e seguintes;

- b) Dias úteis: trabalho nocturno — entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte:

$$\frac{RIM+14M}{52S \times HTS} \times 2 \times THS$$

- c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados:

$$\frac{RIM+14M}{52S \times HTS} \times 2,25 \times THS$$

2 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior, considera-se:

- a) *RIM* — remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;  
b) *M* — meses;  
c) *HTS* — horas normais de trabalho semanal;  
d) *S* — semanas;  
e) *THS* — total das horas de trabalho suplementar.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Refeições

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- a) Pequeno-almoço, quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — € 2,51 (2005) e € 2,57 (2006);  
b) Almoço, quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — € 9,05 (2005) e € 9,28 (2006);  
c) Jantar, quando o trabalho termine depois das 20 horas — € 9,05 (2005) e € 9,28 (2006);

- d) Ceia, quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora — € 6,06 (2005) e € 6,21 (2006).

3 — Será também concedida, no mínimo, uma hora como intervalo para as refeições, salvo para o pequeno-almoço e a ceia, que só será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Transportes

Quando o trabalho suplementar nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Abonos para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, ou equiparados, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8% da remuneração prevista para o nível C (primeiro-oficial).

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, ou equiparados, têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao tempo efectivo de exercício dessas funções.

3 — Os trabalhadores com a categoria profissional de aspirante ou do mesmo nível remuneratório que exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista, na tabela que vigorar para a sua classe.

4 — Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efectiva prestação de serviço.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,76 (2005) e € 8,98 (2006).

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Transportes em serviço

1 — Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço, será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

- a) Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada — um décimo do preço da gasolina super;

- b) Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> a 250 cm<sup>3</sup> de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina super;
- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm<sup>3</sup> ou automóveis — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3 — Em caso de acidente, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 — Em caso de acidente, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 — Quando o trabalhador utilize em serviço, sistematicamente, o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal fixo compensatório dos gastos dessa utilização, caso em que não serão aplicáveis as fórmulas previstas no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente presta serviço, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estada e deslocação.

### CAPÍTULO VI

#### Encerramento do escritório e ou dependência da empresa

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Encerramento do escritório

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico do despedimento colectivo ou da morte ou extinção da entidade empregadora previstos no Código do Trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

À transmissão do estabelecimento aplica-se o disposto nos artigos 318.º e seguintes do Código do Trabalho.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

2 — Para efeito das indemnizações previstas na lei e neste CCT, considera-se um valor mínimo equivalente

a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade.

### CAPÍTULO VIII

#### Poder disciplinar

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Condições do exercício

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, nos termos previstos neste contrato.

5 — O procedimento disciplinar só poderá ser iniciado dentro dos 30 ou 60 dias subsequentes ao conhecimento da infracção por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar, consoante se trate, respectivamente, de processo disciplinar com vista ao despedimento ou para a aplicação de outra sanção.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes, consoante a gravidade do comportamento do arguido:

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

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com a comunicação escrita ao trabalhador da instauração do respectivo procedimento disciplinar.

2 — Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo em cópia, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida.

3 — Na data da entrega ou envio da nota de culpa ao trabalhador, a entidade empregadora remeterá cópia da mesma ao sindicato que o trabalhador tenha expressamente declarado representá-lo.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis após a recepção da cópia da nota de culpa para apresentar por escrito a sua defesa, prazo esse prorrogável a requerimento fundamentado do trabalhador por um período máximo de mais de oito dias úteis.

5 — Para efeitos de elaboração da sua defesa, em resposta à nota de culpa, o trabalhador tem a faculdade de consultar o processo.

6 — Ao trabalhador serão asseguradas todas as garantias de defesa, podendo, nomeadamente, requerer e apresentar quaisquer diligências de prova, havidas por necessárias para o apuramento da verdade dos factos.

7 — A decisão final do processo disciplinar será comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos factos considerados provados e respectivos fundamentos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, nos casos previstos na lei.

2 — O sindicato representativo do trabalhador será avisado, por escrito, da suspensão preventiva, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Graduação das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — A entidade empregadora deverá ponderar todas as circunstâncias relevantes para a qualificação dos factos e para a graduação da eventual sanção a aplicar.

3 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalho com outros trabalhadores da empresa e todas as circunstâncias relevante do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a mesma empresa praticar actos que revelem não considerar perturbador das relações de trabalho o comportamento do trabalhador ou comportamentos similares de outros trabalhadores, nomeadamente deixando a correr desde a verificação ou conhecimento desses comportamentos um lapso de tempo superior a 30 dias até ao início do processo disciplinar.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Nulidade das sanções

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 68.<sup>a</sup>, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição, bem como a que resulte da nulidade ou inexistência do respectivo processo disciplinar quando exigível nos termos deste CCT.

2 — Se for declarada nula a sanção de despedimento, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido, desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no cargo e com a antiguidade que lhe pertenceria.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>, n.º 2.

### CAPÍTULO IX

#### Subsídio por doença e por morte do trabalhador

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador na doença

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado receberá, até 12 meses consecutivos, a retribuição líquida que auferiria se estivesse ao serviço, devendo fazer entrega à entidade empregadora do valor do subsídio que vier a receber da segurança social ou companhia de seguros no prazo de cinco dias úteis a contar da data do recebimento dessa importância.

3 — Para efeitos da parte final do número anterior a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à segurança social ou companhia de seguros autorizando o pagamento directamente à mesma entidade empregadora.

4 — Exceptuam-se os subsídios previstos nas cláusulas 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup>, as quais pressupõem a efectiva prestação do serviço.

5 — O disposto nos números anteriores será conjugado, se for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de segurança social.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Indemnizações por factos ocorridos em serviço

1 — A entidade empregadora deverá assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, na base da sua retribuição líquida mensal.

2 — O seguro a estabelecer incluirá a cobertura de riscos de acidente no percurso normal que o trabalhador tenha de percorrer do seu domicílio para o local de trabalho e vice-versa.

3 — Fora do âmbito da cobertura dos riscos referidos nos números anteriores, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais durante o período que envolver a transferência ou deslocação, no valor equivalente a 50 vezes a retribuição mensal correspondente ao nível 1 da letra B da tabela salarial.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, directamente ou através de seguro, ao cônjuge ou equiparado, filhos ou dependentes uma importância calculada nos seguintes termos:

- a) Três meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- b) Seis meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- c) Nove meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- d) Doze meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

2 — O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida, aplicando-se, supletivamente, a ordem indicada no n.º 1.

3 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias após o falecimento.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

As entidades empregadoras cumprirão o disposto no Código do Trabalho e demais legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

## CAPÍTULO X

### Regimes especiais

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

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

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco,

fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto.

7 — Em qualquer das situações previstas nos números anteriores, a entidade empregadora adiantará às trabalhadoras o pagamento integral da retribuição correspondente ao período de licença, comprometendo-se estas a repor as quantias que vierem a receber da segurança social no prazo de cinco dias úteis a contar da data do recebimento dessa importância.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 12 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

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

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

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com esta resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe pode ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenha recorrido à licença parental tem direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para a promoção ou progressão na carreira.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente, para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 — Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a mulher grávida pode ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a duas horas diárias, retribuídas, para amamentação, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo comunicar aquela situação à entidade empregadora com a antecedência

de 10 dias relativamente ao início da dispensa, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, retribuídas, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do filho, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 73.º do Regulamento do Código do Trabalho.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, as dispensas referidas nos números anteriores são acrescidas de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE).

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, pagar-lhe-á uma indemnização de 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, poderá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Do trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeitos deste contrato, trabalhador-estudante todo o trabalhador que se encontre matriculado em curso de ensino oficial, estágios de pós-graduação e cursos de formação técnica ou profissional.

2 — Como forma de apoio à actividade estudantil, estabelece-se o seguinte:

- a) Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;
- b) Se o curso frequentado pelo trabalhador não for de interesse da empresa, esta deverá facilitar-lhe a passagem a horário diferenciado, referido na cláusula 20.<sup>a</sup>, ou dispensá-lo até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- c) O trabalhador disporá, em cada ano escolar, do tempo necessário para prestar provas de ava-

liação de conhecimentos e ainda até cinco dias úteis consecutivos, ou não, para preparação das mesmas ou outros trabalhos de currículo escolar.

3 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do número anterior será interrompido.

4 — Para a fruição normal e continuada dos direitos descritos, o trabalhador-estudante tem de apresentar provas da sua inscrição, horário e frequência desses cursos e ainda do aproveitamento, nos termos da lei.

## **CAPÍTULO XI**

### **Formação profissional**

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — As entidades empregadoras reconhecem aos trabalhadores o direito à formação profissional, quer esta se traduza em aprendizagem, reciclagem ou aperfeiçoamento, e o facto de a mesma constituir uma necessidade na procura de métodos de trabalho que contribuam para a melhoria dos serviços prestados pelas empresas.

2 — Para cumprimento do disposto no número anterior, as empresas devem:

- a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitirem a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidão dos trabalhadores, facilitando a assistência às aulas e a preparação para exames;
- b) Promover acções de reconversão e reciclagem de forma a favorecerem a progressão profissional dos trabalhadores;
- c) Permitir a frequência de cursos de formação profissional ministrados pelo Sindicato outorgante deste CCT, mesmo que ocorram durante o horário de trabalho.

3 — Por efeitos da frequência de acções de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

4 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e aproveitamento dos cursos internos.

#### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

##### **Objectivos**

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

##### **Formação contínua**

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

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

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

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

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

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

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

8 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicado o disposto no Regulamento do Código do Trabalho.

### CAPÍTULO XII

#### Actividade sindical

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

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

2 — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

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

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

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

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser enviadas ao sindicato signatário até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas do respectivo mapa, em triplicado, de modelo a fornecer pelo sindicato signatário.

### CAPÍTULO XIII

#### Comissão paritária

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar as lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária formada por quatro representantes, sendo dois do sindicato signatário e igual número da parte patronal.

2 — A comissão paritária poderá reunir, a qualquer tempo, por iniciativa de qualquer das partes, para verificar o cumprimento das disposições do presente CCT e propor às partes as medidas a tomar, devendo, na respectiva convocatória, indicar o objecto, o local, o dia e a hora da reunião.

3 — No prazo máximo de 30 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, sendo feita a correspondente comunicação aos serviços competentes do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

4 — A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por iniciativa de uma delas, desde que, neste último caso, a convocação seja feita através de carta registada, com aviso de recepção, enviada à outra parte com a antecedência mínima de 10 dias, indicando o objecto da reunião, o local, o dia e a hora.

5 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada parte.

6 — As deliberações apenas serão vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária.

7 — As deliberações tomadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas de trabalho.



## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Dever de diligência e boa fé

1 — A assinatura do presente contrato pressupõe, por parte dos outorgantes, o empenhamento profundo em evitarem conflitos de trabalho e a sua vontade de, com a melhor boa fé, promoverem as diligências necessárias à solução dos diferendos e ao respeito de todas as suas cláusulas, com maior prontidão.

2 — São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste contrato colectivo.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias

As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente contrato não resulta redução de condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores, adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Resolução de conflitos

1 — Os conflitos individuais e colectivos de trabalho relativos à aplicação, celebração ou revisão do presente CCT, ao suprimento de omissões e à interpretação ou aplicação de disposições contratuais são confiados à comissão paritária referida na cláusula 92.<sup>a</sup>

2 — Qualquer que seja a decisão da comissão paritária, qualquer das partes poderá submeter a questão controvertida a instância jurisdicional competente.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Regulamentação supletiva

Às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras e os seus trabalhadores aplicar-se-ão, supletivamente, as disposições legais e regulamentares da legislação do trabalho.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

Classes	Serviços administrativos	Trabalhadores de armazém e parque de contentores
A	Chefe de serviços. Engenheiro informático.	
B	Chefe de secção. Analista informático.	
C	Primeiro-oficial.	Encarregado de armazém. Encarregado de parque de contentores.
D	Segundo-oficial.	
E	Terceiro-oficial.	Fiel de armazém. Fiel de parque de contentores.

Classes	Serviços administrativos	Trabalhadores de armazém e parque de contentores
F	Aspirante. Contínuo. Telefonista/recepcionista.	Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores. Guarda/rondista/vigilante. Operador de máquinas.
G		Servente. Embalador.
H	Praticante.	
I	Auxiliar de limpeza.	
J	Praticante estagiário.	
L		Praticante estagiário armazém — 1.º semestre. Praticante estagiário armazém — 2.º semestre.
M	Paquete.	

## ANEXO II

### Condições de ingresso na profissão

As condições mínimas para o ingresso em cada uma das categorias profissionais são as que a seguir se referem:

Letra	Categoria	Condições de ingresso
M	Paquete .....	Entre os 16 e os 18 anos de idade.
J	Praticante estagiário .....	Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
I	Auxiliar de limpeza .....	Mais de 18 anos.
H	Praticante .....	Entre os 18 e 19 anos de idade e escolaridade obrigatória.
F	Aspirante ..... Contínuo ..... Telefonista/recepcionista ...	Mais de 19 anos de idade e escolaridade obrigatória.
E	Terceiro-oficial .....	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
D	Segundo-oficial .....	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
C	Primeiro-oficial .....	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
B	Chefe de secção ..... Analista programador ....	Mais de 21 anos e curso do ISCA ou equivalente ou curso de programador de informática.
A	Chefe de serviços ..... Engenheiro informático ...	Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou licenciatura em Economia ou Finanças ou licenciatura em Direito ou similares ou Engenharia Informática.

**ANEXO III**  
**Condições de promoção**

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete .....	Praticante estagiário .....	Completar 17 anos de idade e possuir as habilitações literárias exigidas.
Praticante estagiário .....	Praticante .....	Completar um ano serviço na categoria.
Praticante .....	Aspirante ..... Contínuo .....	Completar dois anos de serviço na categoria.
Aspirante .....	Terceiro-oficial .....	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial .....	Segundo-oficial .....	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial .....	Primeiro-oficial .....	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Primeiro-oficial .....	Chefe de secção <sup>(1)</sup> .....	Por escolha.
Chefe de secção .....	Chefe de serviços .....	Por escolha

<sup>(1)</sup> Esta promoção não se verifica automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nessa categoria. Em qualquer caso, deverá atender-se sempre ao exposto na cláusula 5.ª deste contrato.

**ANEXO IV**  
**Definição de funções**

**Chefe de serviços.** — É o profissional que dirige, coordena, organiza e supervisiona o trabalho dentro dos objectivos que lhe forem confiados. Integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

**Engenheiro informático.** — É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções *hardware*, analisa, administra e configura sistemas informáticos e coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende, dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores.

**Analista/programador.** — É o trabalhador que concebe e projecta as aplicações ao tratamento informático da informação/assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos.

**Aspirante.** — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

**Auxiliar de limpeza.** — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa ou outros serviços gerais não qualificados.

**Contínuo.** — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência,

apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios; anuncia visitas; efectua serviço de estafeta e ou outros análogos; trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

**Conferente de armazém.** — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

**Conferente do parque de contentores.** — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de contentores e valores em parques de contentores.

**Embalador.** — É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes objectos quer de pequenas como de grandes dimensões; poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

**Encarregado de parque de contentores.** — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das merca-

dorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

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

*Guarda-rondista e vigilante.* — É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores e pode registar entradas e saídas de pessoas, de veículos, mercadorias e volumes.

*Oficiais (primeiro, segundo e terceiro).* — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público e codifica documentos; nota em estenografia; escreve manual e mecanicamente e opera com máquinas de escritório; traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária

de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete; opera directamente com computadores; opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;  
Operador de monta-cargas;  
Operador de ponte móvel;  
Operador de grua;  
Operador de balança ou báscula.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que se inicia numa profissão.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e se prepara para ascender a outra categoria.

*Praticante estagiário.* — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

*Praticante estagiário (armazém/parque de contentores).* — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

*Telefonista.* — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones as ligações internas e as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo de chamadas.

#### Disposições especiais

Aos trabalhadores que desempenhem as funções a seguir discriminadas corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial:

- Caixa.* — É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de recebimento e ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria da empresa e ou estabelecimento;
- Caixeiro de mar.* — É o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios;
- Angariador de carga/promotor.* — É o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tem como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

## ANEXO V

Tabela de remunerações

Classe	Letra	Categoria	Remuneração (em euros)	
			2005	2006
Chefia .....	A	Chefe de serviços ..... Engenheiro informático .....	1 143,61	1 172,20
	B	Chefe de secção ..... Analista programador .....	978,22	1 002,68

Classe	Letra	Categoria	Remuneração (em euros)	
			2005	2006
Oficiais .....	C	1.º oficial ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de parque de contentores .....	888,65	910,87
	D	2.º oficial .....	845,98	867,13
	E	3.º oficial ..... Fiel de armazém ..... Fiel de parque de contentores .....	791,70	811,49
Profissionais de apoio .....	F	Aspirante ..... Contínuo ..... Telefonista/recepcionista ..... Conferente de armazém ..... Conferente de parque de contentores ..... Guarda, rondista, vigilante ..... Operador de máquinas .....	698,15	715,60
	G	Servente ..... Embalador .....	648,83	665,05
	H	Praticante .....	558,70	572,67
	J	Praticante estagiário .....	480,85	492,87
	L	Praticante estagiário armazém (1.º semestre) ..... Praticante estagiário armazém (2.º semestre) .....	392,43 515,65	402,24 528,54
	M	Paquete .....	378,17	387,62
Higiene .....	I	Auxiliar de limpeza .....	556,96	570,88

## ANEXO VI

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

#### Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminarem os locais e as fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

#### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

#### Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração a determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

#### Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e de renovação de ar.

#### Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizem e à conservação da sua saúde.

#### Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

#### Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

#### Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

#### Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem isolamento suficiente.

#### Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

#### Artigo 17.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé a possibilidade de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

#### Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

#### Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em fase de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

#### Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 21.º

As entidades empregadoras obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém ou parque de contentores abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Número de empregadores abrangidos pela presente convenção: 101.

Número de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva: 1470.

Lisboa, 15 de Fevereiro de 2006.

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

*António dos Santos Costa*, mandatário.

Pela A. A. N. P. — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal:

*António Belmar da Costa*, mandatário.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

*Carlos Perpétuo*, mandatário.

Depositado em 11 de Julho de 2006, a fl. 137 do livro n.º 10, com o n.º 149/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2004, e 28, de 29 de Junho de 2005.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área**

O presente CCT aplica-se, no distrito de Santarém, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas nos anexos I e II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e de empresas abrangidos é de cerca de 1400 e de 320, respectivamente.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — .....

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2006 e serão revistas anualmente.

3 — .....

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição**

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Subsídio de capatazaria**

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 26 pelo exercício de funções de chefia.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Subsídio de almoço**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de almoço por cada dia de trabalho efectivamente prestado no valor de € 1,50.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores de categoria profissional sem acesso obrigatório têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — .....

**CAPÍTULO VIII**

**Local de trabalho, deslocações e transportes**

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores, para além de retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) .....
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 9 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de € 3 para o pequeno-almoço.

**ANEXO I**

**Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura**

Grau I — € 477:

Capataz;  
Encarregado de exploração ou feitor.

Grau II — € 459:

Adegueiro;  
Arrozeiro;  
Auxiliar de veterinário;  
Caldeireiro ou mestre caldeiro;  
Carvoeiro;  
Caseiro do nível A;  
Encarregado de sector;  
Enxertador;  
Jardineiro;  
Lagareiro ou mestre lagareiro;  
Operador de máquinas industriais;  
Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Grau III — € 453:

Apanhador de pinhas;  
Fiel de armazém;  
Moto-serrista;

Operador de máquinas agrícolas;  
Resineiro;  
Tosquiador;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador de estufas qualificado.

**Grau IV — € 406:**

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;  
Apontador;  
Carregador ou descarregador de sacos;  
Caseiro do nível B;  
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;  
Emetrador ou ajuntador;  
Empador ou armador de vinha;  
Esgalhador ou limpador de árvores;  
Espalhador de química;  
Gadanhador;  
Guarda de portas de água;  
Guarda de propriedades ou florestal;  
Podador;  
Praticante de operador de máquinas agrícolas;  
Prático apícola;  
Prático piscícola;  
Tirador de cortiça falca;  
Trabalhador de adega;  
Trabalhador de caldeira;  
Trabalhador de estufas;  
Trabalhador de descasque de madeiras;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de valagem;  
Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

**Grau V — € 396:**

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino;  
Calibrador de ovos;  
Carreiro ou almocreve;  
Hortelão ou trabalhador hortoflorícola/hortofrutícola;  
Trabalhador agrícola do nível A;  
Trabalhador avícola;  
Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola.

**Grau VI — € 387,20:**

Trabalhador agrícola do nível B.

Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria n.º 229/2006, de 10 de Março, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000 e em conformidade com o Decreto n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio**

**Grau I — € 581:**

Encarregado de construção civil ou metalúrgico;

**Grau II — € 515:**

Oficial electricista;  
Oficial metalúrgico de 1.<sup>a</sup>

**Grau III — € 461:**

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Motorista;  
Oficial metalúrgico de 2.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
Pré-oficial electricista;  
Serrador de serra de fita de 1.<sup>a</sup>

**Grau IV — € 409:**

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
Serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup>

**Grau V — € 400:**

Ajudante de motorista;  
Servente de construção civil.

**Grau VI — € 386:**

Ajudante de electricista.

**Grau VII — € 336:**

Praticante do 2.º ano.

**Grau VIII — € 307:**

Praticante do 1.º ano.

**Grau IX — € 293:**

Aprendiz do 3.º ano.

**Grau X (a):**

Aprendiz do 2.º ano.

**Grau XI (a):**

Aprendiz do 1.º ano.

(a) Conforme legislação para o salário mínimo nacional.

Lisboa, 2 de Maio de 2006.

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

*Luís Fernando Almeida Velho Bairrão*, mandatário.  
*Pedro Miguel Grosso Dias*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Catuluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 9 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Augusto Coelho Praça*.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT agricultura para os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

Lisboa, 9 de Junho de 2006. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — Pedro Miguel P. T. Jesus Vicente*.

Depositado em 10 de Julho de 2006, a fl. 137 do livro n.º 10, com o n.º 148/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.**

### **Cláusula prévia**

#### **Alteração**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2004, e 30, de 15 de Agosto de 2005.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área**

O presente contrato aplica-se no concelho de Vila Real.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas, os que se dediquem exclusivamente à avicultura, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor por qualquer título que, predominante ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração daqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo I, os quais, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores e, sendo representados pela associação sindical signatária, não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — O número de trabalhadores e empresas abrangidas é de cerca de 500 e de cerca de 200, respectivamente.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Vigência**

1 — .....

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão a vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Junho de 2006, e serão revistas anualmente.

3 — .....

## **ANEXO I**

### **Enquadramento profissional**

#### **Grau I:**

Caseiro;  
Encarregado de exploração;  
Feitor.

#### **Grau II:**

Arrozeiro;  
Adegueiro;  
Auxiliar de veterinário;  
Encarregado de sector;  
Jardineiro;  
Limpador de árvores ou esgalhador;  
Mestre lagareiro;  
Motosserrista;  
Operador de máquinas industriais;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Podador/enxertador;  
Resineiro;  
Tirador de cortiça e empilhador;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador hortoflorícola/vendedor.

#### **Grau III:**

Alimentador de debulhador ou de prensa fixa;  
Empador ou arrumador de vinha;  
Espalhador de química;  
Fiel de armazém agrícola;



Guardador, tratador de gado;  
Guardador de propriedade ou florestal auxiliar;  
Ordenhador;  
Prático apícola;  
Prático piscícola;  
Tirador de cortiça falca ou bóia;  
Trabalhador de adega;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de descasque de madeiras;  
Trabalhador hortiflorícola do nível I.

Grau IV:

Ajudante de tratador ou guardador de gado;  
Calibrador de ovos;  
Caseiro auxiliar;  
Trabalhador avícola;  
Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola;  
Trabalhador de salina;  
Trabalhador hortiflorícola do nível II;  
Trabalhador agrícola indiferenciado;  
Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Grau V:

Trabalhador agrícola auxiliar.

### ANEXO III

Graus	Remuneração (em euros)
I .....	662
II .....	589
III .....	514
IV .....	495
V .....	476

a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da lei, Portaria n.º 229/2006, de 10 de Março. As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, confissões e categorias profissionais previstas na convenção.

b) Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e acesso a certificado de aptidão profissional será garantido um acréscimo de 10 % sobre o vencimento da tabela salarial correspondente à sua categoria profissional.

### Outros valores

a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 5.

b) Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais recebam salários superiores têm direito a um aumento de 5%, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definido no presente anexo I.

c) Por cada período de cinco anos de serviço efectivos na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal.

Lisboa, 10 de Maio de 2006.

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

*Francisco Martins Cavaco*, mandatário.  
*João Manuel Gonçalves Bento Pinto*, mandatário.

Pela Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real:

*Augusto Fernandes Costa*, presidente da direcção.  
*José Maria Ferreira Pinto*, membro da direcção.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

12 de Maio de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 7 de Julho de 2006, a fl. 137 do livro n.º 10, com o n.º 146/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, e 26, de 15 de Julho de 2005.

2 — O presente CCT abrange 48 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2006. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Abril de 2006.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 22,90.

11 — .....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 41,20, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

### CAPÍTULO IX

#### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 26,30.

### CAPÍTULO X

#### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,10;

Almoço ou jantar — € 9,20;

Alojamento e pequeno-almoço — € 26,95;

Diária completa — € 41,25.

11 — .....

### CAPÍTULO XIII

#### Condições sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 a 3 — .....

4 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,90 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

### ANEXO II

#### Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência ... Director-geral .....	1 218,50
1	Profissional de engenharia de grau 3 .....	1 151
	Director .....	
2	Chefe de escritório .....	1 039
	Chefe geral de serviços .....	
	Adjunto/assessor de direcção .....	
3	Analista de sistemas .....	932
	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril .....	
	Chefe de departamento, de divisão ou de serviço .....	
	Chefe de vendas .....	
	Contabilista/técnico oficial de contas .....	
	Profissional de engenharia de grau 2 .....	
	Tesoureiro .....	
4	Ajudante de encarregado fabril .....	776
	Analista principal .....	
	Chefe de manutenção .....	
	Chefe de produto ou de grupo de produtos ...	
	Chefe de publicidade .....	
	Chefe de secção .....	
	Chefe ou encarregado de produção .....	
	Encarregado geral de armazém .....	
	Profissional de engenharia de grau 1-B .....	
	Programador .....	
	Técnico de organização .....	
5	Ajudante de encarregado de produção .....	643
	Desenhador projectista .....	
	Inspector de vendas .....	
	Operador de sistemas .....	
	Profissional de engenharia de grau 1-A .....	
	Técnico de serviço social .....	
6	Encarregado da construção civil .....	582,50
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de fogueiro .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Encarregado electricista .....	
	Encarregado metalúrgico .....	
	Enfermeiro-coordenador .....	
	Escriturário principal/técnico administrativo ...	
	Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras ...	
	Secretário de direcção .....	
	Técnico de electrónica .....	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
7	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de equipa da construção civil ..... Chefe de equipa electricista ..... Chefe de equipa metalúrgico ..... Chefe de linha ..... Chefe de sala de processo ..... Operador de computador principal ..... Técnico de equipamento de venda .....	542
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador ..... Educador de infância ..... Enfermeiro ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Motorista-vendedor-distribuidor ..... Oficial electricista ..... Informático/operador de computador de 1. <sup>a</sup> ... Operador de máquinas de elevação e transporte Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup> Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico auxiliar de electrónica ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	521,50
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de chefe de linha ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Apontador ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de pessoal de apoio ..... Cobrador ..... Conferente ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Demonstrador/repositor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de publicidade ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas de elevação e transporte Operador de registo de dados ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. <sup>a</sup> Recepcionista ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	488,50
10	Ajudante de motorista ..... Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de produção ..... Empregado de balcão ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de automóveis ..... Operador de linha de produção de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de tratamento de águas .....	470,50

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de xaropes ..... Telefonista .....	
11	Ajudante de fogoeiro ..... Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de refeitório ..... Operador de linhas de produção de 2. <sup>a</sup> ..... Operário não especializado ou servente ..... Porteiro ou guarda ..... Auxiliar de armazém ..... Auxiliar de publicidade ..... Servente da construção civil ..... Servente de viaturas de carga .....	432
12	Auxiliar de produção ..... Jardineiro .....	413
13	Servente de limpeza .....	390
14	Aprendiz ..... Paquete ..... Praticante .....	387

Lisboa, 15 de Maio de 2006.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pelo SNTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins:

*José Manuel Dias de Sousa*, mandatário.

Depositado em 13 de Julho de 2006, a fl. 138 do livro n.º 10, com o n.º 154/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas

dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, e 26, de 15 de Julho de 2005.

2 — O presente CCT abrange 48 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2006. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Abril de 2006.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.ª

##### Horário especial de trabalho

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 22,90.

11 — .....

#### Cláusula 24.ª

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 41,20, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

### CAPÍTULO IX

#### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.ª

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 26,30.

### CAPÍTULO X

#### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.ª

##### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,10;  
Almoço ou jantar — € 9,20;  
Alojamento e pequeno-almoço — € 26,95;  
Diária completa — € 41,25.

.....  
11 — .....

### CAPÍTULO XIII

#### Condições sociais

#### Cláusula 71.ª

##### Refeitórios

1 a 3 — .....

4 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,90 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

### ANEXO II

#### Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência ... Director-geral .....	1 218,50
1	Profissional de engenharia de grau 3 ..... Director .....	1 151
2	Chefe de escritório ..... Chefe geral de serviços ..... Adjunto/assessor de direcção .....	1 039
3	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril Chefe de departamento, de divisão ou de serviço Chefe de vendas ..... Contabilista/técnico oficial de contas ..... Profissional de engenharia de grau 2 ..... Tesoureiro .....	932
4	Ajudante de encarregado fabril ..... Analista principal ..... Chefe de manutenção ..... Chefe de produto ou de grupo de produtos ... Chefe de publicidade ..... Chefe de secção ..... Chefe ou encarregado de produção ..... Encarregado geral de armazém .....	776

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
	Profissional de engenharia de grau 1-B ..... Programador ..... Técnico de organização .....	
5	Ajudante de encarregado de produção ..... Desenhador projectista ..... Inspector de vendas ..... Operador de sistemas ..... Profissional de engenharia de grau 1-A ..... Técnico de serviço social .....	643
6	Encarregado da construção civil ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de fogueiro ..... Encarregado de refeitório ..... Encarregado electricista ..... Encarregado metalúrgico ..... Enfermeiro-coordenador ..... Escriturário principal/técnico administrativo ... Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras ... Secretário de direcção ..... Técnico de electrónica .....	582,50
7	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de equipa da construção civil ..... Chefe de equipa electricista ..... Chefe de equipa metalúrgico ..... Chefe de linha ..... Chefe de sala de processo ..... Operador de computador principal ..... Técnico de equipamento de venda .....	542
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador ..... Educador de infância ..... Enfermeiro ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Motorista-vendedor-distribuidor ..... Oficial electricista ..... Informático/operador de computador de 1. <sup>a</sup> ... Operador de máquinas de elevação e transporte Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup> Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico auxiliar de electrónica ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	521,50
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de chefe de linha ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Apontador ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de pessoal de apoio ..... Cobrador ..... Conferente ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Demonstrador/repositor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de publicidade .....	488,50

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
	Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas de elevação e transporte Operador de registo de dados ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. <sup>a</sup> Recepcionista ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
10	Ajudante de motorista ..... Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de produção ..... Empregado de balcão ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de automóveis ..... Operador de linha de produção de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de tratamento de águas ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de xaropes ..... Telefonista .....	470,50
11	Ajudante de fogueiro ..... Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de refeitório ..... Operador de linhas de produção de 2. <sup>a</sup> ..... Operário não especializado ou servente ..... Porteiro ou guarda ..... Auxiliar de armazém ..... Auxiliar de publicidade ..... Servente da construção civil ..... Servente de viaturas de carga .....	432
12	Auxiliar de produção ..... Jardineiro .....	413
13	Servente de limpeza .....	390
14	Aprendiz ..... Paquete ..... Praticante .....	387

Lisboa, 15 de Maio de 2006.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Venâncio*, secretário nacional executivo.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

*José Manuel Dias de Sousa*, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

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

*José Manuel Dias de Sousa*, mandatário.

Depositado em 13 de Julho de 2006, a fl. 138 do livro n.º 10, com o n.º 156/2006, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeiras e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga as empresas cuja actividade se integre no âmbito das indústrias da fileira de madeira que agrupa os seguintes sectores:

Corte, abate e serração de madeiras — CAE 20101 e 20102;  
Painéis de madeira — CAE 20201, 20202 e 20203;  
Carpintaria e outros produtos de madeira — CAE 20301, 20302, 20400, 20511, 20512, 20521 e 29522;  
Mobiliário — CAE 36110, 36120, 36130, 36141, 36142, 36143 e 36150;  
Importação e exportação de madeiras — CAE 51130 e 51531;

estejam filiadas nas associações empresariais subscritoras e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica, nem à Região Autónoma da Madeira, onde existe regulamentação colectiva de trabalho específica para a indústria de madeira.

3 — Os valores constantes das cláusulas 39.<sup>a</sup>, 40.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>, bem assim os montantes das tabelas salariais identificadas no anexo I, não se aplicam às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras.

4 — Às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras aplicam-se os valores das tabelas salariais constantes do anexo I-A e, bem assim, os valores identificados nas cláusulas 39.<sup>a</sup>-A, 40.<sup>a</sup>-A e 46.<sup>a</sup>-A do presente CCT.

5 — Para cumprimento das disposições legais em vigor, serão abrangidos pela presente convenção 55 000 trabalhadores e 5000 empresas.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

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

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, dirigida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção, devendo a entidade destinatária responder nos 30 dias subsequentes à data da recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

8 — A resposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

9 — A falta de resposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

**CAPÍTULO V**

**Remunerações, retribuições e subsídios**

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 14,80 enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

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

**Cláusula 39.<sup>a</sup>-A**

**Aglomerados/contraplacados — Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 17,70 enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas,

o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto durar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,70 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,70.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>-A

##### Aglomerados/contraplacados — Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,70 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,70.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;

b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;

c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;

d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,12;

Almoço, jantar ou ceia — € 6.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### Aglomerados/contraplacados — Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,60;

Almoço, jantar — € 7,10;

Ceia — € 3,50.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

## CAPÍTULO XII

### Cláusulas finais e transitórias

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

A presente convenção revoga as disposições do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, e da sua revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, revistas neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### ANEXO I

##### Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2006

##### Funções de produção

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado geral .....	516,70
II	Encarregado de secção ..... Encarregado de turno .....	481,30
III	Decorador ..... Dourador de 1. <sup>a</sup> ..... Entalhador de 1. <sup>a</sup> ..... Escultor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> ..... Restaurador-pintor de móveis antigos de 1. <sup>a</sup> .....	446,70
IV	Dourador de 2. <sup>a</sup> ..... Entalhador de 2. <sup>a</sup> ..... Escultor de 2. <sup>a</sup> ..... Estofador-controlador ..... Gravador de 1. <sup>a</sup> ..... Orçamentista ..... Pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> ..... Planteador ..... Programador de máquina CNC ..... Restaurador-pintor de móveis antigos de 2. <sup>a</sup> ..... Verificador-controlador de qualidade .....	437,30
V	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 1. <sup>a</sup> ..... Bagueteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cadeireiro de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Embutidor de 1. <sup>a</sup> ..... Encolador de 1. <sup>a</sup> ..... Envernizador de 1. <sup>a</sup> ..... Estofador de 1. <sup>a</sup> ..... Expedidor ..... Fresador-copiador de 1. <sup>a</sup> ..... Gravador de 2. <sup>a</sup> ..... Marceneiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup> ..... Moldureiro de 1. <sup>a</sup> ..... Montador de casas pré-fabricadas de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de autoclave (preservação de madeiras) ..... Operador de máquina de CNC ..... Perfilador de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> ..... Riscador de madeiras ..... Serrador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro de madeiras de 1. <sup>a</sup> .....	433,70

(Em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VI	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 2. <sup>a</sup> ..... Bagueteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Cadeireiro de 2. <sup>a</sup> ..... Cardador de pasta para enchimento de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> ou porta-paletes-auto ..... Cortador de tecidos e papel de 1. <sup>a</sup> ..... Costureiro-controlador ..... Emalhetador de 1. <sup>a</sup> ..... Embutidor de 2. <sup>a</sup> ..... Empalhador de 1. <sup>a</sup> ..... Encerador de móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Encolador de 2. <sup>a</sup> ..... Envernizador de 2. <sup>a</sup> ..... Estofador de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador-copiador de 2. <sup>a</sup> ..... Macheador de 1. <sup>a</sup> ..... Marceneiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> ..... Moldureiro de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de casas pré-fabricadas de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de colchões de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de calibradora-lixadora de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de linha automática de painéis ..... Operador de linha de serra lixadora de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de canelas e lançadeiras ..... Operador de máquinas de corte plano de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de cortina (tintas e vernizes) ..... Operador de máquina de debroar colchões de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de mesa de comandos ..... Operador de orladoras de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de serra dupla de linha automática de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de serra programável de 1. <sup>a</sup> ..... Perfilador de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de colas ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Respigador de 1. <sup>a</sup> ..... Seleccionador e medidor de madeira e placas ..... Serrador de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro de madeiras de 2. <sup>a</sup> .....	409,60
VII	Acabador de canelas e lançadeiras de 1. <sup>a</sup> ..... Assentador de móveis (cozinha e outros) ..... Canteador de folha ..... Cardador de pasta para enchimentos de 2. <sup>a</sup> ..... Casqueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cesteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cortador de tecidos ou papel de 2. <sup>a</sup> ..... Costureiro de 1. <sup>a</sup> ..... Emalhetador de 2. <sup>a</sup> ..... Empalhador de 2. <sup>a</sup> ..... Encerador de móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Encerador de soalhos ..... Encurvador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Estojeiro ..... Facejador de 1. <sup>a</sup> ..... Guilhotinador de folha de 1. <sup>a</sup> ..... Lixador de 1. <sup>a</sup> ..... Macheador de 2. <sup>a</sup> ..... Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 1. <sup>a</sup> ..... Montador de colchões de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de ferragens de 1. <sup>a</sup> ..... Montador de móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de alinhadeira de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica ..... Operador de linha de serra lixadora de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas ..... Operador de máquina de corte lateral de 1. <sup>a</sup> .....	401,20



(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Operador de máquina de corte plano de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de debruar colchões de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de fresar artigos de <i>ménage</i> ..... Operador de máquina de perfurar de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de tacos ou parquetes de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de tornear madeira de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de orladora de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de serra dupla de linha automática de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de serra de esquadriar de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de serra programável de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de serra de recortes ..... Operador de serra tico-tico de 1. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial (1) ..... Prensador de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador-classificador e separador de folha ..... Respigador de 2. <sup>a</sup> .....	
VIII	Acabador de canelas e lançadeiras de 2. <sup>a</sup> ..... Balanceiro (pesador) ..... Caixoteiro ..... Casqueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Cesteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Costureiro de 2. <sup>a</sup> ..... Embalador ..... Encurvador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Escolhedor ou seleccionador de <i>parquets</i> ..... Facejador de 2. <sup>a</sup> ..... Formulador de <i>parquets</i> ..... Ferrador de urnas funerárias ..... Guillotinador de folha de 2. <sup>a</sup> ..... Lixador de 2. <sup>a</sup> ..... Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de cadeiras ..... Montador de estofos ..... Montador de ferragens de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Motosserrista ..... Movimentador de cubas ou estufas ..... Movimentador de vagonas ..... Operador de abicadora ..... Operador de alinhadeira de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de armazém do secador de folha ..... Operador de bobinagem de folhas ..... Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup> ..... Operador-centrador de toros ..... Operador de cutelo ..... Operador de diferencial eléctrico ..... Operador de máquina de acolchoar ..... Operador de máquina de corte lateral de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de formular <i>parquets</i> ..... Operador de máquina de juntar ou secar e preparar de folha ..... Operador de máquina de perfurar de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de pirogravura ..... Operador de máquina de tacos ou <i>parquets</i> de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de tornear madeira de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de tritar madeira ..... Operador de pantógrafo de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de serra de esquadriar de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de serra tico-tico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de retestadeira ..... Prensador de 2. <sup>a</sup> ..... Traçador de toros .....	397,80
IX	Abastecedor de prensa ..... Alimentador de linha automática de painéis e portas ..... Alimentador de máquina de tacos ou <i>parquets</i> ..... Descascador de toros ..... Encastelador-enfardador ..... Enchedor de colchões e almofadas ..... Grampeador-precitador .....	(*) 385,90

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Lustrador ..... Manobrador de porta-paletas ..... Moldador de embalagem ..... Operário indiferenciado ..... Pré-oficial ..... Seleccionador de recortes e placas .....	
X	Ajudante ..... Praticante do 2.º ano .....	(*) 308,72
XI	Praticante do 1.º ano .....	(*) 308,72
XII	Aprendiz: ..... Do 4.º ano ..... Do 3.º ano ..... Do 2.º ano .....	(*) 308,72

(\*) Decorrente da aplicação do salário mínimo nacional.

Funções de apoio (Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I-A	Técnico de engenharia (graus IV e V) ..... Técnico de engenharia (grau III) .....	676,20
I-B	Técnico de engenharia (grau II) .....	639,10
II	Chefe de escritório, departamento, divisão ou serviços — ESC ..... Chefe de vendas — COM ..... Contabilista — ESC ..... Desenhador-projectista — TD ..... Maquetista-coordenador — TD ..... Medidor-orçamentista-coordenador — TD ... Programador de informática — ESC ..... Técnico de engenharia (grau I-B) ..... Técnico de <i>software</i> — ESC .....	599,60
III	Chefe de compras — COM ..... Encarregado — CC ..... Encarregado — EL ..... Encarregado — MET ..... Encarregado de armazém — COM ..... Enfermeiro-coordenador — ENF ..... Técnico de engenharia (grau I-A) ..... Tesoureiro — ESC .....	561
IV	Chefe de cozinha — HOT ..... Chefe de equipa — EL ..... Comprador de madeira ..... Desenhador (com mais de seis anos) — TD ... Encarregado de cantina — HOT ..... Enfermeiro (A) — ENF ..... Inspector de vendas — COM ..... Medidor (com mais de seis anos) — TD ..... Medidor-orçamentista (com mais de três anos) — TD ..... Secretário de direcção — ESC .....	488,20
	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Aplainador mecânico de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Caixa — ESC ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> — COM ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Carpinteiro de toscos de 1. <sup>a</sup> — CC ..... Cobrador — COM .....	

(Em euros)			(Em euros)						
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações	Grupos	Categorias profissionais	Remunerações				
V	Desenhador (de três e seis anos) — TD	472,70		Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> — MET					
	Electricista (oficial) — EL			Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 1. <sup>a</sup> — MET					
	Electricista de conservação industrial (oficial) — EL			Pedreiro de 2. <sup>a</sup> — CC					
	Enfermeiro (B) — ENF			Pintor de 2. <sup>a</sup> — CC/MET					
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> — ESC			Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano — EL					
	Estucador de 1. <sup>a</sup> — CC			Rebarbador de 2. <sup>a</sup> — MET					
	Fiel de armazém — COM			Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> — MET					
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> — FOG			Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> — MET					
	Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> — MET			Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET					
	Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> — MET			Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> — MET					
	Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> — MET			Telefonista — ESC					
	Medidor (de três a seis anos) — TD			Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET					
	Medidor-orçamentista (até três anos) — TD								
	Motorista de pesados — ROD								
	Promotor de vendas — COM								
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> — MET								
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> — MET								
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> — MET								
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> — MET								
	Técnico de vendas — COM								
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> — MET									
Trolha ou pedreiro de 1. <sup>a</sup> — CC									
VI	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> — MET	430,60		Arameiro de 2. <sup>a</sup> — MET	401,20				
	Aplainador mecânico de 2. <sup>a</sup> — MET			Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano — FOG					
	Aprovador de madeiras — COM			Limador-alisador de 3. <sup>a</sup> — MET					
	Assentador de revestimentos e pavimentos de 1. <sup>a</sup> — CC			Lubrificador de 2. <sup>a</sup> — MET					
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> — COM			Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 2. <sup>a</sup> — MET					
	Canalizador de 2. <sup>a</sup> — MET			Pintor de 3. <sup>a</sup> — CC/MET					
	Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> — CC			Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano — EL					
	Cimentador de 1. <sup>a</sup> — CC			Rebarbador de 3. <sup>a</sup> — MET					
	Cozinheiro — HOT								
	Desenhador (até três anos) — TD								
	Ecónomo (*) — HOT								
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> — ESC								
	Estucador de 2. <sup>a</sup> — CC								
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> — FOG								
	Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> — MET								
	Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> — MET								
	Limador-alisador de 1. <sup>a</sup> — MET								
	Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> — MET								
	Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> — MET								
	Medidor (até três anos) — TD								
Motorista de ligeiros — ROD									
Pedreiro de 1. <sup>a</sup> — CC									
Pintor de 1. <sup>a</sup> — CC/MET									
Rebarbador de 1. <sup>a</sup> — MET									
Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> — MET									
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> — MET									
Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> — MET									
Serrador de electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> — MET									
Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> — MET									
Trolha ou pedreiro de 2. <sup>a</sup> — CC									
VII	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> — MET	415,30							
	Aplainador mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET								
	Arameiro de 1. <sup>a</sup> — MET								
	Assentador de revestimentos e pavimentos de 2. <sup>a</sup> — CC								
	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> — COM								
	Canalizador de 3. <sup>a</sup> — MET								
	Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> — CC								
	Dispenseiro — HOT								
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> — ESC								
	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> — FOG								
	Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET								
	Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> — MET								
	Limador-alisador de 2. <sup>a</sup> — MET								
	Lubrificador de 1. <sup>a</sup> — MET								
	Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET								
	VIII								401,20
IX								397,30	
	X								394,90
XI								(*) 385,90	
	XII								(*) 308,72
XIII								(*) 308,72	
	XIV								(*) 308,72

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Praticante do 1.º ano — CC ..... Praticante do 1.º ano — TD ..... Praticante de armazém do 1.º ano — COM ... Praticante de caixeiro do 1.º ano — COM ....	
XV	Aprendiz do 1.º período — EL ..... Aprendiz do 2.º ano — CC ..... Aprendiz do 2.º ano — HOT ..... Aprendiz do 3.º ano — MET ..... Paquete de 16 anos — ESC .....	(*) 308,72
XVI	Aprendiz do 1.º ano — CC ..... Aprendiz do 1.º ano — HOT ..... Aprendiz dos 1.º e 2.º anos — MET .....	(*) 308,72

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

## ANEXO I-A

### Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2006

#### 1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

##### A) Funções de produção

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de fabrico ..... Encarregado geral ..... Técnico de fabrico .....	714,30
II	Encarregado de secção ..... Encarregado de turno .....	633,70
III	Subencarregado de secção ..... Subencarregado de turno .....	577,70
IV	Agente de planeamento e controlo ..... Operador do nível I ..... Orçamentista ..... Verificador ou controlador de qualidade .....	549,60
V	Carpinteiro em geral de 1.ª ..... Desenrolador de 1.ª ..... Encolador de 1.ª (contraplacados) ..... Encolador-formador de 1.ª ..... Guilhotinador de folha de 1.ª ..... Operador do nível 2 ..... Prensador de 1.ª ..... Preparador de colas — encolador ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª ... Recepcionista de material de 1.ª ..... Serrador de <i>chariot</i> de 1.ª .....	494,80
VI	Apontador ..... Carpinteiro em geral de 2.ª ..... Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> ..... Desenrolador de 2.ª ..... Encolador de 1.ª (partículas) ..... Encolador de 2.ª (contraplacados) ..... Encolador-formador de 2.ª ..... Formador ..... Lamelador de 1.ª ..... Manobrador de porta-paletes-auto ..... Operador de nível III ..... Prensador de 2.ª ..... Preparador de colas .....	456,60

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Preparador de folhas ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª ... Recepcionista de material de 2.ª ..... Seleccionador medidor de madeiras ..... Serrador de <i>chariot</i> de 2.ª ..... Serrador de portas e placas de 1.ª ..... Serrador de serra de fita de 1.ª .....	
VII	Balanceiro (pesador) ..... Controlador de secador de folha ..... Encolador de 2.ª (partículas) ..... Lamelador de 2.ª ..... Lixador de 1.ª ..... Pré-oficial <sup>(1)</sup> ..... Prensador de 1.ª (folheados) ..... Rebarbador de chapa ..... Recepcionista de material de 3.ª ..... Reparador de placas de 1.ª ..... Serrador de portas e placas de 2.ª ..... Serrador de serra circular de 1.ª ..... Serrador de serra de fita de 2.ª .....	411,40
VIII	Assistente de laboração ..... Classificador de placas ..... Lixador de 2.ª ..... Movimentador de cubas e estufas ..... Prensador de 2.ª (folheados) ..... Reparador de placas de 2.ª ..... Serrador de serra circular de 2.ª ..... Traçador de toros .....	390,10
IX	Descascador de toros ..... Grampeador-precintador ..... Operário indiferenciado ..... Pré-oficial <sup>(2)</sup> .....	(*) 385,90
X	Praticante do 2.º ano .....	(*) 308,72
XI	Praticante do 1.º ano .....	(*) 308,72
XII	Aprendiz do 4.º ano ..... Aprendiz do 3.º ano ..... Aprendiz do 2.º ano ..... Aprendiz do 1.º ano .....	(*) 308,72

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

<sup>(1)</sup> De categorias dos níveis V e VI.

<sup>(2)</sup> De categorias dos níveis VII e VIII.

##### B) Funções de apoio

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
0	Director-geral .....	1 518,60
1	Adjunto de administração ..... Licenciado/bacharel do grau VI .....	1 245,30
2	Licenciado/bacharel do grau V .....	1 073,10
3	Director de serviços ..... Licenciado/bacharel do grau IV .....	915,30
	Analista de informática ..... Chefe de escritório ..... Chefe de departamento, divisão ou serviços .....	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
4	Chefe de laboratório ..... Chefe de vendas ..... Contabilista/técnico de contas ..... Licenciado/bacharel do grau III .....	823,90
5	Assistente operacional ..... Desenhador/projectista ..... Inspector administrativo ..... Licenciado/bacharel do grau II ..... Maquetista-coordenador ..... Medidor-orçamentista-coordenador ..... Programador de informática ..... Técnico de laboratório ..... Técnico de <i>software</i> .....	758,90
6	Agente de métodos ..... Assistente comercial ..... Bacharel do grau I-B ..... Caixeiro-encarregado ..... Chefe de compras ..... Chefe do movimento ..... Chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado (electricista, metalúrgico e construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador .....	693,60
7	Guarda-livros ..... Licenciado do grau I ..... Programador mecanográfico ..... Tesoureiro ..... Bacharel do grau I-A ..... Chefe de equipa (electricista) ..... Comprador de pinhal ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Desenhador (com mais de seis anos) ..... Escriturário principal ..... Encarregado de cantina ..... Inspector de vendas ..... Medidor (com mais de seis anos) ..... Medidor-orçamentista (com mais de três anos) ..... Planeador de informática ..... Planificador ..... Preparador de trabalhos ..... Secretário de direcção ..... Subchefe de secção ..... Seguidor .....	595,70
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Agente de tráfego ..... Aplainador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de cozinha ..... Chefe de turno (hotelaria) ..... Comprador de madeiras ..... Desenhador de três a seis anos ..... Electricista (oficial) ..... Electricista de conservação industrial (oficial) ..... Electromecânico ..... Encarregado de refeitório ..... Enfermeiro (A) ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico) ..... Fiel de armazém ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> ..... Medidor (de três a seis anos) ..... Medidor-orçamentista (até três anos) ..... Motorista de pesados ..... Operador de computador ..... Operador mecanográfico .....	536,20

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Programador de fabrico (com mais de um ano) ..... Promotor de vendas ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> .. Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Aplainador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Aprovador de madeiras ..... Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. <sup>a</sup> ..... Assentador de revestimentos de 1. <sup>a</sup> ..... Assentador de tacos ou parquês de 1. <sup>a</sup> ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Capataz ..... Carpinteiro de toscos de 1. <sup>a</sup> ..... Cimenteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Conferente ..... Desenhador (até três anos) ..... Desempenador de 1. <sup>a</sup> ..... Ecónomo ..... Empregado de serviços externos ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgico) ..... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 1. <sup>a</sup> ..... Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Medidor (até três anos) ..... Montador de material de fibrocimentos de 1. <sup>a</sup> . Motorista (ligeiros) ..... Operador de máquinas de balancés de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de registos de dados ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Rebarbador de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> .. Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. <sup>a</sup> ....	500,70
	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Aplainador mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Arameiro de 1. <sup>a</sup> ..... Arquivista técnico (com mais de quatro anos) . Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. <sup>a</sup> ..... Assentador de revestimentos de 2. <sup>a</sup> ..... Assentador de tacos ou <i>parquets</i> de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> ..... Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática ..... Cozinheiro ..... Desempenador de 2. <sup>a</sup> ..... Dispenseiro ..... Enfermeiro (B) ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgico) ..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> .....	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
10	Fresador de mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lavador-lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Mandrillador mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Montador de material de fibrocimentos de 2. <sup>a</sup> ... Operador heliográfico (com mais de quatro anos) Operador de máquinas de balancés de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Programador de fabrico (até um ano) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano ..... Rebarbador de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> .... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup> .....	458,70
11	Arameiro de 2. <sup>a</sup> ..... Arquivista técnico (até quatro anos) ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano ..... Desempenador de 3. <sup>a</sup> ..... Lavador-lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador heliográfico (até quatro anos) ..... Operador de máquinas de balancés de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano ..... Preparador de laboratório de 1. <sup>a</sup> ..... Rebarbador de 3. <sup>a</sup> .....	429,70
12-A	Ajudante de motorista ..... Arameiro de 3. <sup>a</sup> ..... Cafeteiro ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano ..... Controlador-caixa ..... Copeiro ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 3. <sup>a</sup> ..... Preparador de laboratório de 2. <sup>a</sup> .....	407
12-B	Empregado de balcão ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Entregador de materiais (distribuidor) ..... Lavador-lubrificador de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> .....	397,30
13-A	Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano electricista ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo (maior de 21 anos) ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano (escritório) ..... Guarda rondante ..... Lavador ..... Porteiro (maior de 21 anos) ..... Preparador de laboratório de 3. <sup>a</sup> ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano .....	390,10
13-B	Empregado de refeitório ou cantina ..... Operário indiferenciado (met.) ..... Servente (CC, com.) .....	(*) 385,90

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
14-A	Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano electricista ..... Auxiliar de laboratório ..... Caixeiro-ajudante ..... Contínuo (menor de 21 anos) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (esc.) ..... Porteiro (menor de 21 anos) ..... Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano .....	372,70
14-B	Servente de limpeza .....	358,30
15	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (met.) ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano (TD) .....	352,80
16	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (met.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (TD) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Praticante de armazém do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de caixeiro dos 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos .....	338,30
17	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> período (EL) ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano (met.) ..... Estagiário (hotelaria) ..... Paquete de 17 anos ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (TD) ..... Praticante de armazém do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	(*) 307,72
18	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> período (EL) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (hotelaria) ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (met.) ..... Paquete de 16 anos .....	(*) 307,72
19	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (hotelaria) ..... Aprendiz dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos (met.) .....	(*) 307,72

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

## 2 — Aglomerados de fibras

### A) Funções de produção

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de turno .....	712,50
2	A — Coordenador de processo ..... B — Coordenador de processo de reserva .....	589,70 543,40
3	Chefe de turno de reserva ..... Condutor de veículos ind. pesados (of. principal) Operador de máquinas grupo A (of. principal)	513,80
	Condutor de veículos ind. ligeiros (of. principal) Condutor de veículos industriais pesados ..... Operador de máquinas do grupo A: Operador de câmaras ..... Operador de desfibrador ..... Operador de linha de calibragem e lixagem Operador de linha de formação e prensagem Operador de máquina de formação .....	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
4	Operador de descascador-destroçadeira . . . Operador de linha de pintura . . . . . Operador de linha de preparação de linha de fibras . . . . . Operador de prensa . . . . . Operador de serras e calibradoras . . . . . Operador de serras principais . . . . . Operador de máquinas do grupo B (of. principal)	497,10
	Verificador-controlador de qualidade . . . . .	
5	A — Condutor de veículos industriais ligeiros . . . Operador de máquinas do grupo B: Operador de destroçadeira . . . . . Operador do sistema carregador de vagonas Operador de linha de emassamento . . . . . Operador de reserva . . . . . Operador de serra automática . . . . . Operador de descarregador de prensa . . . . .	454,50
	B — Operador de máquina do grupo C (of. principal) . . . . .	439,60
	C — Operador de máquina do grupo C: Operador de <i>chariot</i> . . . . . Operador de máquina de cortina . . . . . Operador de serra de fita . . . . .	425
	D — Operador de máquina do grupo D (of. principal) . . . . .	420,60
	E — Ajudante de operador de prensa . . . . . Lavador de redes e pratos . . . . . Operador de máquina do grupo D: Operador de máquina perfuradora . . . . . Operador de serra de portas . . . . . Operador de serras de recortes . . . . . Operador de silos . . . . . Operador de tratamento de águas . . . . . Operador de reserva . . . . . Operador de carregador de vagonas . . . . . Operador de carregador de vagonas . . . . .	395,50
	Ajudante de postos diversos . . . . . Classificador de placas . . . . . Praticante . . . . .	(*) 385,90
7	Aprendiz . . . . .	(*) 308,72

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

#### B) Funções de apoio

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	A — Director-geral . . . . . B — Director de departamento . . . . . C — Director de serviços . . . . .	1 513,80 1 364,50 1 188,60
	A — Chefe de serviços I . . . . . Controlador de gestão . . . . . Técnico I . . . . .	1 071,40
	B — Chefe de serviços II . . . . . Técnico II . . . . .	939

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	A — Chefe de secção I . . . . . Desenhador projectista I . . . . . Programador de informática I: Programador de aplicações . . . . . Programador de <i>software</i> . . . . . Programador de exploração . . . . . Técnico III . . . . .	757,60
	B — Chefe de secção II . . . . . Desenhador projectista II . . . . . Encarregado de armazém de diversos . . . . . Encarregado de carpintaria e serração . . . . . Encarregado de refeitório, bar e economato . . . . . Programador de informática II: Programador de aplicações . . . . . Programador de <i>software</i> . . . . . Programador de exploração . . . . . Técnico IV . . . . . Técnico de instrumentação . . . . .	690
	C — Subchefe de secção . . . . .	660,40
IV	A — Assistente comercial (principal) . . . . . Caixa (of. principal) . . . . . Chefe de grupo . . . . . Comprador de pinhal . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Enc. armazém de placas e acabamentos . . . . . Enc. armazém e preparação de madeiras . . . . . Encarregado de serração . . . . . Escriturário (of. principal) . . . . . Preparador auxiliar de trabalho . . . . . Secretário de direcção . . . . . Vendedor (of. principal) . . . . . Tesoureiro (of. principal) . . . . .	595,40
	B — Analista (of. principal) . . . . . Electricista (of. principal) . . . . . Instrumentista . . . . . Metalúrgico (of. principal) . . . . .	551
V	A — Assistente comercial de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa . . . . . Comprador de madeiras . . . . . Escriturário de 1. <sup>a</sup> . . . . . Programador da conservação . . . . . Telefonista PPCA-recepcionista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Tesoureiro . . . . . Vendedor (mais de um ano) . . . . .	535,90
	B — Analista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro (of. principal) . . . . . Cozinheiro (of. principal) . . . . . Electricista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém (of. principal) . . . . . Fiel de armazém de sobressalentes . . . . . Fogheiro (of. principal) . . . . . Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de instrumentos de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro (of. principal) . . . . . Pintor (of. principal) . . . . . Pintor auto de 1. <sup>a</sup> . . . . . Polidor de 1. <sup>a</sup> . . . . . Programador de fabrico . . . . . Serralheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Soldador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	514,4

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
VI	A — Assistente comercial de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Vendedor (menos de um ano) .....	499,80
	B — Ajudante de fiel de armazém de sobres-salentes ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador (of. principal) ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor auto de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	484,50
	C — Apontador ..... Balanceiro (of. principal) ..... Capataz de exploração ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> .....	454
VII	A — Assistente comercial de 3. <sup>a</sup> ..... Balanceiro ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Cortador ou serrador de materiais ..... Electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de arquivo ..... Entregador de ferramenta de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor auto de 3. <sup>a</sup> ..... Polidor de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 3. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	437,80
	B — Analista de 3. <sup>a</sup> .....	422,20
	C — Caixeiro ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	407,50
VIII	Contínuo ..... Entregador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário de 2. <sup>o</sup> ano ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> ..... Preparador de laboratório .....	391,60
IX	Ajudante de fogoeiro ..... Caixoteiro (estrados) ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Embalador .....	390,60

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Empregado de balcão ..... Guarda ..... Telefonista de 3. <sup>a</sup> ..... Verificador .....	
X	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Guarda de balneário ..... Indiferenciado .....	(*) 385,90
XI	Auxiliar de serviços ..... Preparador de cozinha .....	(*) 308,72
XII	A — Aprendiz de 17 anos ..... Paquete de 17 anos ..... B — Pacote de 16 anos .....	(*) 308,72

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

### Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2006

#### Funções de produção: serração, mobiliário, carpintaria — importação/exportação

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
1 .....	516,70	2,50
2 .....	481,30	
3 .....	446,70	
4 .....	437,30	
5 .....	433,70	
6 .....	409,60	
7 .....	401,20	
8 .....	397,80	
9 .....	(*) 385,90	
10 .....	(**) 308,72	
11 .....	(**) 308,72	
12 .....	(**) 308,72	

(\*) Salário mínimo nacional.

(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

#### Funções de apoio: serração, mobiliário, carpintaria — importação/exportação

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
1 — A .....	676,20	2,50
1 — B .....	639,10	
2 .....	599,60	
3 .....	561	
4 .....	488,20	
5 .....	472,70	
6 .....	430,60	
7 .....	415,30	
8 .....	401,20	
9 .....	397,30	
10 .....	394,90	
11 .....	(*) 385,90	
12 .....	(**) 308,72	
13 .....	(**) 308,72	
14 .....	(**) 308,72	
15 .....	(**) 308,72	
16 .....	(**) 308,72	

(\*) Salário mínimo nacional.

(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**ANEXO I-A**

**Enquadramento de categorias profissionais  
em níveis de remuneração — 2006**

**Funções de produção: aglomerados de partículas,  
contraplacados e revestimentos**

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
1 .....	714,30	2,50
2 .....	633,70	
3 .....	577,70	
4 .....	549,60	
5 .....	494,80	
6 .....	456,60	
7 .....	411,40	
8 .....	390,10	
9 .....	(*) 385,90	
10 .....	(**) 308,72	
11 .....	(**) 308,72	
12 .....	(**) 308,72	

(\*) Salário mínimo nacional.

(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**Funções de apoio: aglomerados de partículas,  
contraplacados e revestimentos**

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
0 .....	1 518,60	2,50
1 .....	1 245,30	
2 .....	1 073,10	
3 .....	915,30	
4 .....	823,90	
5 .....	758,90	
6 .....	693,60	
7 .....	595,70	
8 .....	536,20	
9 .....	500,70	
10 .....	458,70	
11 .....	429,70	
12-A .....	407	
12-B .....	397,30	
13-A .....	390,10	
13-B .....	(*) 385,90	
14-A .....	372,70	
14-B .....	358,30	
15 .....	352,80	
16 .....	338,30	
17 .....	(**) 307,72	
18 .....	(**) 307,72	
19 .....	(**) 307,72	

(\*) Salário mínimo nacional.

(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**Funções de produção: aglomerados de fibras**

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
1 .....	712,50	2,50
2-A .....	589,70	
2-B .....	543,40	
3 .....	513,80	
4 .....	497,10	
5-A .....	454,50	
5-B .....	439,60	
5-C .....	425	
5-D .....	420,60	
5-E .....	395,50	
6 .....	(*) 385,90	
7 .....	(**) 308,72	

(\*) Salário mínimo nacional.

(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**Funções de apoio: aglomerados de fibras**

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
1-A .....	1 513,80	2,50
1-B .....	1 364,50	
1-C .....	1 188,60	
2-A .....	1 071,40	
2-B .....	939	
3-A .....	757,60	
3-B .....	690	
3-C .....	660,40	
4-A .....	595,40	
4-B .....	551	
5-A .....	535,90	
5-B .....	514,40	
6-A .....	499,80	
6-B .....	484,50	
6-C .....	454	
7-A .....	437,80	
7-B .....	422,20	
7-C .....	407,50	
8 .....	391,60	
9 .....	390,60	
10 .....	(*) 385,90	
11 .....	(**) 308,72	
12-A .....	(**) 308,72	
12-B .....	(*) 308,72	

(\*) Salário mínimo nacional.

(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**Cláusulas de expressão pecuniária**

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

Acordado em 2006 — € 14,80.  
Percentagem do aumento — 2,77.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>-A**

**Abono para falhas (aglomerados/contraplacados)**

Acordado em 2006 — € 17,70.  
Percentagem do aumento — 2,90.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

Acordado em 2006 — € 2,70.  
Percentagem do aumento — 3,84.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de alimentação (aglomerados/contraplacados)**

Acordado em 2006 — € 2,70.  
Percentagem do aumento — 3,84.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Refeições de motoristas**

**Pequeno-almoço:**

Acordado em 2006 — € 2,12;  
Percentagem do aumento — 2,91.

**Almoço, jantar ou ceia:**

Acordado em 2006 — € 6;  
Percentagem do aumento — 2,56.



#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### **Refeições de motoristas (aglomerados/contraplacados)**

##### **Pequeno-almoço:**

Acordado em 2006 — € 1,60;  
Porcentagem do aumento — 3,22.

##### **Almoço e jantar:**

Acordado em 2006 — € 7,10;  
Porcentagem do aumento — 2,89.

##### **Ceia:**

Acordado em 2006 — € 3,50;  
Porcentagem do aumento — 2,94.

Porto, 19 de Junho de 2006.

Pela Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:

*João Batista Fernandes*, mandatário.

Pela APIMA — Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:

*José Manuel Oliveira*, mandatário.

Pela Associação de Industriais de Madeiras do Centro:

*João Batista Fernandes*, mandatário.

Pela Associação Industrial do Minho:

*Carlos Ferreira*, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

#### **Declaração**

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Lisboa, 19 de Junho de 2006. — O Secretariado: *Vic-tor Hugo de Jesus Sequeira* — *António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*.

Depositado em 11 de Julho de 2006, a fl. 137 do livro n.º 10, com o n.º 151/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeiras e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Alteração salarial e outras.**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga as empresas cuja actividade se integre no âmbito das indústrias da fileira de madeira que agrupa os seguintes sectores:

Corte, abate e serração de madeiras — CAE 20101 e 20102;

Painéis de madeira — CAE 20201, 20202 e 20203; Carpintaria e outros produtos de madeira — CAE 20301, 20302, 20400, 20511, 20512, 20521 e 29522;

Mobiliário — CAE 36110, 36120, 36130, 36141, 36142, 36143 e 36150;

Importação e exportação de madeiras — CAE 51130 e 51531;

estejam filiadas nas associações empresariais subscritoras e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica, nem à Região Autónoma da Madeira, onde existe regulamentação colectiva de trabalho específica para a indústria de madeira.

3 — Os valores constantes das cláusulas 39.<sup>a</sup>, 40.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>, bem assim os montantes das tabelas salariais identificadas no anexo I, não se aplicam às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras.

4 — Às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras aplicam-se os valores das tabelas salariais constantes do anexo I-A e, bem assim, os valores identificados nas cláusulas 39.<sup>a</sup>-A, 40.<sup>a</sup>-A e 46.<sup>a</sup>-A do presente CCT.

5 — Para cumprimento das disposições legais em vigor serão abrangidos pela presente convenção 55 000 trabalhadores e 5000 empresas.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e revisão**

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

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, dirigida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção, devendo a entidade destinatária responder nos 30 dias subsequentes à data da recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A resposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

9 — A falta de resposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

## CAPÍTULO V

### Remunerações, retribuições e subsídios

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 14,80 enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

##### Aglomerados/contraplacados — Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 17,70 enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas,

o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto durar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,70 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,70.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>-A

##### Aglomerados/contraplacados — Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,70 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,70.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;

- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a*) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d*) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,12;  
Almoço, jantar ou ceia — € 6.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### **Aglomerados/contraplacados — Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes**

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a*) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d*) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,60;  
Almoço, jantar — € 7,10;  
Ceia — € 3,50.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição,

o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

## CAPÍTULO XII

### Cláusulas finais e transitórias

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Sucessão de regulamentação**

A presente convenção revoga as disposições do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, revistas neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## ANEXO I

### **Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração/2006**

Funções de produção		
(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado geral .....	516,70
II	Encarregado de secção ..... Encarregado de turno .....	481,30
III	Decorador ..... Dourador de 1. <sup>a</sup> ..... Entalhador de 1. <sup>a</sup> ..... Escultor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> ..... Restaurador pintor de móveis antigos de 1. <sup>a</sup> .....	446,70
IV	Dourador de 2. <sup>a</sup> ..... Entalhador de 2. <sup>a</sup> ..... Escultor de 2. <sup>a</sup> ..... Estofador-controlador ..... Gravador de 1. <sup>a</sup> ..... Orçamentista ..... Pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> ..... Planteador ..... Programador de máquina CNC ..... Restaurador pintor de móveis antigos de 2. <sup>a</sup> ..... Verificador-controlador de qualidade .....	437,30
V	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 1. <sup>a</sup> ..... Bagueteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cadeireiro de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Embutidor de 1. <sup>a</sup> ..... Encolador de 1. <sup>a</sup> ..... Envernizador de 1. <sup>a</sup> ..... Estofador de 1. <sup>a</sup> ..... Expedidor ..... Fresador-copiador de 1. <sup>a</sup> ..... Gravador de 2. <sup>a</sup> ..... Marceneiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup> ..... Moldureiro de 1. <sup>a</sup> ..... Montador de casas pré-fabricadas de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de autoclave (preservação de madeiras) Operador de máquina de CNC ..... Perfilador de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> ..... Riscador de madeiras ..... Serrador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro de madeiras de 1. <sup>a</sup> .....	433,70

(Em euros)			(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações	Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VI	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 2. <sup>a</sup> .....	409,60	VIII	Operador de máquina de corte lateral de 1. <sup>a</sup> ...	397,80
	Bagueteiro de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de máquina de corte plano de 2. <sup>a</sup> ...	
	Cadeireiro de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de máquina de debruar colchões de 2. <sup>a</sup>	
	Cardador de pasta para enchimento de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de máquina de fresar artigos de <i>ménage</i>	
	Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de máquina de perfurar de 1. <sup>a</sup> .....	
	Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> ou porta-paletes-auto .....			Operador de máquina de tacos ou parquetes de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cortador de tecidos e papel de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de máquinas de tornear madeira de 1. <sup>a</sup>	
	Costureiro-controlador .....			Operador de orladora de 2. <sup>a</sup> .....	
	Emalhetador de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> .....	
	Embutidor de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de serra dupla de linha automática de 2. <sup>a</sup> .....	
	Empalhador de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de serra de esquadriar de 1. <sup>a</sup> .....	
	Encerador de móveis de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de serra programável de 2. <sup>a</sup> .....	
	Encolador de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de serra de recortes	
	Envernizador de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de serra tico-tico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Estofador de 2. <sup>a</sup> .....			Pré-oficial (1) .....	
	Fresador-copiador de 2. <sup>a</sup> .....			Prensador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Macheador de 1. <sup>a</sup> .....			Preparador-classificador e separador de folha	
	Marceneiro de 2. <sup>a</sup> .....			Respigador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> .....				
	Moldureiro de 2. <sup>a</sup> .....			Acabador de canelas e lançadeiras de 2. <sup>a</sup> .....	
	Montador de casas pré-fabricadas de 2. <sup>a</sup> .....			Balanceiro (pesador) .....	
	Montador de colchões de 1. <sup>a</sup> .....			Caixoteiro .....	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. <sup>a</sup> .....			Casqueiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de linha automática de painéis .....			Cesteiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de linha de serra lixadora de 1. <sup>a</sup> .....			Costureiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de canelas e lançadeiras			Embalador .....	
	Operador de máquinas de corte plano de 1. <sup>a</sup> ....			Encurvador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de cortina (tintas e vernizes) .....			Escolhedor ou seleccionador de parquetes ...	
	Operador de máquina de debruar colchões de 1. <sup>a</sup>			Facejador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de mesa de comandos .....			Formulador de parquetes .....	
	Operador de orladoras de 1. <sup>a</sup> .....			Ferrador de urnas funerárias .....	
	Operador de serra dupla de linha automática de 1. <sup>a</sup> .....			Guilhotinador de folha de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de serra programável de 1. <sup>a</sup> .....			Lixador de 2. <sup>a</sup> .....	
Perfilador de 2. <sup>a</sup> .....	Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 2. <sup>a</sup> .....				
Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	Montador de cadeiras .....				
Polidor de 2. <sup>a</sup> .....	Montador de estofos .....				
Preparador de colas .....	Montador de ferragens de 2. <sup>a</sup> .....				
Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup> ...	Montador de móveis de 2. <sup>a</sup> .....				
Respigador de 1. <sup>a</sup> .....	Motosserrista .....				
Seleccionador e medidor de madeira e placas ...	Movimentador de cubas ou estufas .....				
Serrador de 2. <sup>a</sup> .....	Movimentador de vagonas .....				
Torneiro de madeiras de 2. <sup>a</sup> .....	Operador de abicadora .....				
	Operador de alinhadeira de 2. <sup>a</sup> .....				
	Operador de armazém do secador de folha ...				
	Operador de bobinagem de folhas .....				
	Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup> .....				
	Operador-centrador de toros .....				
	Operador de cutelo .....				
	Operador de diferencial eléctrico .....				
	Operador de máquina de acolchoar .....				
	Operador de máquina de corte lateral de 2. <sup>a</sup> ....				
	Operador de máquina de formular parquetes				
	Operador de máquina de juntar ou secar e preparar de folha .....				
	Operador de máquina de perfurar de 2. <sup>a</sup> .....				
	Operador de máquina de pirogravura .....				
	Operador de máquina de tacos ou parquetes de 2. <sup>a</sup>				
	Operador de máquina de tornear madeira de 2. <sup>a</sup>				
	Operador de máquina de triturar madeira ....				
	Operador de pantógrafo de 2. <sup>a</sup> .....				
	Operador de serra de esquadriar de 2. <sup>a</sup> .....				
	Operador de serra tico-tico de 2. <sup>a</sup> .....				
	Operador de retestadeira .....				
	Prensador de 2. <sup>a</sup> .....				
	Taçador de toros .....				
VII	Acabador de canelas e lançadeiras de 1. <sup>a</sup> .....	401,20	IX	Abastecedor de prensa .....	(*) 385,90
	Assentador de móveis (cozinha e outros) .....			Alimentador de linha automática de painéis e portas .....	
	Canteador de folha .....			Alimentador de máquina de tacos ou parquetes	
	Cardador de pasta para enchimentos de 2. <sup>a</sup> ...			Descascador de toros .....	
	Casqueiro de 1. <sup>a</sup> .....			Encastelador-enfardador .....	
	Cesteiro de 1. <sup>a</sup> .....			Enchedor de colchões e almofadas .....	
	Cortador de tecidos ou papel de 2. <sup>a</sup> .....			Grampeador-precitador .....	
	Costureiro de 1. <sup>a</sup> .....				
	Emalhetador de 2. <sup>a</sup> .....				
	Empalhador de 2. <sup>a</sup> .....				
	Encerador de móveis de 2. <sup>a</sup> .....				
	Encerador de soalhos .....				
	Encurvador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....				
	Estojeiro .....				
	Facejador de 1. <sup>a</sup> .....				
Guilhotinador de folha de 1. <sup>a</sup> .....					
Lixador de 1. <sup>a</sup> .....					
Macheador de 2. <sup>a</sup> .....					
Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 1. <sup>a</sup> .....					
Montador de colchões de 2. <sup>a</sup> .....					
Montador de ferragens de 1. <sup>a</sup> .....					
Montador de móveis de 1. <sup>a</sup> .....					
Operador de alinhadeira de 1. <sup>a</sup> .....					
Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup> .....					
Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica					
Operador de linha de serra lixadora de 2. <sup>a</sup> ....					
Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas .....					

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Lustrador ..... Manobrador de porta-paletas ..... Moldador de embalagem ..... Operário indiferenciado ..... Pré-oficial ..... Seleccionador de recortes e placas .....	
X	Ajudante ..... Praticante do 2.º ano .....	(*) 308,72
XI	Praticante do 1.º ano .....	(*) 308,72
XII	Aprendizes: Do 4.º ano ..... Do 3.º ano ..... Do 2.º ano ..... Do 1.º ano .....	(*) 308,72

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

### Funções de apoio

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I-A	Técnico de engenharia (graus IV e V) ..... Técnico de engenharia (grau III) .....	676,20
I-B	Técnico de engenharia (grau II) .....	639,10
II	Chefe de escritório, departamento, divisão ou serviços — ESC ..... Chefe de vendas — COM ..... Contabilista — ESC ..... Desenhador-projectista — TD ..... Maquetista-coordenador — TD ..... Medidor-orçamentista-coordenador — TD ... Programador de informática — ESC ..... Técnico de engenharia (grau I-B) ..... Técnico de <i>software</i> — ESC .....	599,60
III	Chefe de compras — COM ..... Encarregado — CC ..... Encarregado — EL ..... Encarregado — MET ..... Encarregado de armazém — COM ..... Enfermeiro-coordenador — ENF ..... Técnico de engenharia (grau I-A) ..... Tesorero — ESC .....	561
IV	Chefe de cozinha — HOT ..... Chefe de equipa — EL ..... Comprador de madeira ..... Desenhador (com mais de seis anos) — TD ... Encarregado de cantina — HOT ..... Enfermeiro A — ENF ..... Inspector de vendas — COM ..... Medidor (com mais de seis anos) — TD ..... Medidor-orçamentista (com mais de três anos) — TD ..... Secretário de direcção — ESC .....	488,20
	Afinador de máquinas de 1.ª — MET ..... Aplainador mecânico de 1.ª — MET ..... Caixa — ESC ..... Caixeiro de 1.ª — COM ..... Canalizador de 1.ª — MET ..... Carpinteiro de toscos de 1.ª — CC .....	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
V	Cobrador — COM ..... Desenhador (de três e seis anos) — TD ..... Electricista (oficial) — EL ..... Electricista de conservação industrial (oficial) — EL ..... Enfermeiro (B) — ENF ..... Escriturário de 1.ª — ESC ..... Estucador de 1.ª — CC ..... Fiel de armazém — COM ..... Fogoeiro de 1.ª — FOG ..... Fresador mecânico de 1.ª — MET ..... Mandrillador mecânico de 1.ª — MET ..... Mecânico-auto de 1.ª — MET ..... Medidor (de três a seis anos) — TD ..... Medidor-orçamentista (até três anos) — TD ... Motorista de pesados — ROD ..... Promotor de vendas — COM ..... Serralheiro civil de 1.ª — MET ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª — MET ..... Serralheiro mecânico de 1.ª — MET ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª — MET ..... Técnico de vendas — COM ..... Torneiro mecânico de 1.ª — MET ..... Trolha ou pedreiro de 1.ª — CC .....	472,70
VI	Afinador de máquinas de 2.ª — MET ..... Aplainador mecânico de 2.ª — MET ..... Aprovador de madeiras — COM ..... Assentador de revestimentos e pavimentos de 1.ª — CC ..... Caixeiro de 2.ª — COM ..... Canalizador de 2.ª — MET ..... Carpinteiro de toscos de 2.ª — CC ..... Cimentador de 1.ª — CC ..... Cozinheiro — HOT ..... Desenhador (até três anos) — TD ..... Ecónomo (*) — HOT ..... Escriturário de 2.ª — ESC ..... Estucador de 2.ª — CC ..... Fogoeiro de 2.ª — FOG ..... Fresador mecânico de 2.ª — MET ..... Funileiro-latoeiro de 1.ª — MET ..... Limador-alisador de 1.ª — MET ..... Mandrillador mecânico de 2.ª — MET ..... Mecânico-auto de 2.ª — MET ..... Medidor (até três anos) — TD ..... Motorista de ligeiros — ROD ..... Pedreiro de 1.ª — CC ..... Pintor de 1.ª — CC/MET ..... Rebarbador de 1.ª — MET ..... Serralheiro civil de 2.ª — MET ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª — MET ..... Serralheiro mecânico de 2.ª — MET ..... Serrador de electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª — MET ..... Torneiro mecânico de 2.ª — MET ..... Trolha ou pedreiro de 2.ª — CC .....	430,60
	Afinador de máquinas de 3.ª — MET ..... Aplainador mecânico de 3.ª — MET ..... Arameiro de 1.ª — MET ..... Assentador de revestimentos e pavimentos de 2.ª — CC ..... Caixeiro de 3.ª — COM ..... Canalizador de 3.ª — MET ..... Cimenteiro de 2.ª — CC ..... Dispenseiro — HOT ..... Escriturário de 3.ª — ESC ..... Fogoeiro de 3.ª — FOG ..... Fresador mecânico de 3.ª — MET ..... Funileiro-latoeiro de 2.ª — MET ..... Limador-alisador de 2.ª — MET ..... Lubrificador de 1.ª — MET .....	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VII	Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Mecânico-auto de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 1. <sup>a</sup> — MET ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> — CC ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> — CC/MET ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano — EL ..... Rebarbador de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Telefonista — ESC ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> — MET .....	415,30
VIII	Arameiro de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano — FOG ..... Limador-alisador de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 2. <sup>a</sup> — MET ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> — CC/MET ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano — EL ..... Rebarbador de 3. <sup>a</sup> — MET .....	401,20
IX	Arameiro de 3. <sup>a</sup> — MET ..... Empregado de refeitório ou cantina — HOT ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano — FOG ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas para enrolar rede de 3. <sup>a</sup> — MET .....	397,30
X	Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano — EL ..... Ajudante de motorista — GAR ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano — FOG ..... Contínuo (maior de 21 anos) — ESC ..... Empregado de limpeza — HOT ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano — ESC ..... Guarda rondante ..... Operário indiferenciado — MET ..... Porteiro (maior de 21 anos) ..... Servente — COM/CC ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano — TD .....	394,90
XI	Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano — EL ..... Caixeiro-ajudante — COM ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano — ESC ..... Contínuo (menor de 21 anos) — ESC ..... Porteiro (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza — ESC ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano — TD .....	(*) 385,90
XII	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano — ESC ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano — MET ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano — TD .....	(*) 308,72
XIII	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano — MET ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano — CC ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano — TD ..... Praticante de armazém do 2. <sup>o</sup> ano — COM ... Praticante de caixeiro dos 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos — COM .....	(*) 308,72
	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> período — EL ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano — MET ..... Estagiário — HOT .....	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
XIV	Paquete de 17 anos — ESC ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano — CC ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano — TD ..... Praticante de armazém do 1. <sup>o</sup> ano — COM ... Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano — COM .....	(*) 308,72
XV	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> período — EL ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano — CC ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano — HOT ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano — MET ..... Paquete de 16 anos — ESC .....	(*) 308,72
XVI	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano — CC ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano — HOT ..... Aprendiz dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos — MET .....	(*) 308,72

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

## ANEXO I-A

### Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração/2006

#### 1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

##### A) Funções de produção

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de fabrico ..... Encarregado geral ..... Técnico de fabrico .....	714,30
II	Encarregado de secção ..... Encarregado de turno .....	633,70
III	Subencarregado de secção ..... Subencarregado de turno .....	577,70
IV	Agente de planeamento e controlo ..... Operador de nível I ..... Orçamentista ..... Verificador ou controlador de qualidade .....	549,60
V	Carpinteiro em geral de 1. <sup>a</sup> ..... Desenrolador de 1. <sup>a</sup> ..... Encolador de 1. <sup>a</sup> (contraplacados) ..... Encolador-formador de 1. <sup>a</sup> ..... Guilhotinador de folha de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de nível 2 ..... Prensador de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de colas — encolador ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> ... Recepcionista de material de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de <i>chariot</i> de 1. <sup>a</sup> .....	494,80
VI	Apontador ..... Carpinteiro em geral de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> ..... Desenrolador de 2. <sup>a</sup> ..... Encolador de 1. <sup>a</sup> (partículas) ..... Encolador de 2. <sup>a</sup> (contraplacados) ..... Encolador-formador de 2. <sup>a</sup> ..... Formador ..... Lamelador de 1. <sup>a</sup> ..... Manobrador de porta-paletes-auto ..... Operador de nível III ..... Prensador de 2. <sup>a</sup> .....	456,60

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Preparador de colas ..... Preparador de folhas ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup> ... Recepcionista de material de 2. <sup>a</sup> ..... Seleccionador medidor de madeiras ..... Serrador de <i>chariot</i> de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de portas e placas de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup> .....	
VII	Balanceiro (pesador) ..... Controlador de secador de folha ..... Encolador de 2. <sup>a</sup> (partículas) ..... Lamelador de 2. <sup>a</sup> ..... Lixador de 1. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial <sup>(1)</sup> ..... Prensador de 1. <sup>a</sup> (folheados) ..... Rebarbador de chapa ..... Recepcionista de material de 3. <sup>a</sup> ..... Reparador de placas de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de portas e placas de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra circular de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra de fita de 2. <sup>a</sup> .....	411,40
VIII	Assistente de laboração ..... Classificador de placas ..... Lixador de 2. <sup>a</sup> ..... Movimentador de cubas e estufas ..... Prensador de 2. <sup>a</sup> (folheados) ..... Reparador de placas de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra circular de 2. <sup>a</sup> ..... Traçador de toros .....	390,10
IX	Descascador de toros ..... Grampeador-precintador ..... Operário indiferenciado ..... Pré-oficial <sup>(2)</sup> .....	(*) 385,90
X	Praticante do 2.º ano .....	(*) 308,72
XI	Praticante do 1.º ano .....	(*) 308,72
XII	Aprendiz do 4.º ano ..... Aprendiz do 3.º ano ..... Aprendiz do 2.º ano ..... Aprendiz do 1.º ano .....	(*) 308,72

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

<sup>(1)</sup> De categorias dos níveis V e VI.

<sup>(2)</sup> De categorias dos níveis VII e VIII.

## B) Funções de apoio

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
0	Director-geral .....	1 518,60
1	Adjunto de administração ..... Licenciado/bacharel do grau VI .....	1 245,30
2	Licenciado/bacharel do grau V .....	1 073,10
3	Director de serviços ..... Licenciado/bacharel do grau IV .....	915,30
4	Analista de informática ..... Chefe de escritório ..... Chefe de departamento, divisão ou serviços .....	823,90

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Chefe de laboratório ..... Chefe de vendas ..... Contabilista/técnico de contas ..... Licenciado/bacharel do grau III .....	
5	Assistente operacional ..... Desenhador/projectista ..... Inspector administrativo ..... Licenciado/bacharel do grau II ..... Maquetista-coordenador ..... Medidor-orçamentista-coordenador ..... Programador de informática ..... Técnico de laboratório ..... Técnico de <i>software</i> .....	758,90
6	Agente de métodos ..... Assistente comercial ..... Bacharel do grau I-B ..... Caixeiro-encarregado ..... Chefe de compras ..... Chefe do movimento ..... Chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado (electricista, metalúrgico e construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador .....	693,60
7	Guarda-livros ..... Licenciado do grau I ..... Programador mecanográfico ..... Tesoureiro ..... Bacharel do grau I-A ..... Chefe de equipa (electricista) ..... Comprador de pinhal ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Desenhador (com mais de seis anos) ..... Escriturário principal ..... Encarregado de cantina ..... Inspector de vendas ..... Medidor (com mais de seis anos) ..... Medidor-orçamentista (com mais de três anos) ..... Planeador de informática ..... Planificador ..... Preparador de trabalhos ..... Secretário de direcção ..... Subchefe de secção ..... Seguidor .....	595,70
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Agente de tráfego ..... Aplainador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de cozinha ..... Chefe de turno (hotelaria) ..... Comprador de madeiras ..... Desenhador de três a seis anos ..... Electricista (oficial) ..... Electricista de conservação industrial (oficial) ... Electromecânico ..... Encarregado de refeitório ..... Enfermeiro(a) ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico) ..... Fiel de armazém ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Fresador de mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico-auto de 1. <sup>a</sup> ..... Medidor (de três a seis anos) ..... Medidor-orçamentista (até três anos) ..... Motorista de pesados ..... Operador de computador .....	536,20

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
	Operador mecanográfico ..... Programador de fabrico (com mais de um ano) Promotor de vendas ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> ... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Aplainador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Aprovador de madeiras ..... Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. <sup>a</sup> ..... Assentador de revestimentos de 1. <sup>a</sup> ..... Assentador de tacos ou parquês de 1. <sup>a</sup> ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Capataz ..... Carpinteiro de tosco de 1. <sup>a</sup> ..... Cimenteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Conferente ..... Desenhador (até três anos) ..... Desempenador de 1. <sup>a</sup> ..... Ecónomo ..... Empregado de serviços externos ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Estenodactilógrafo ..... Estocador de 1. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgico) .... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador de mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 1. <sup>a</sup> ..... Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico-auto de 2. <sup>a</sup> ..... Medidor (até três anos) ..... Montador de material de fibrocimentos de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista (ligeiros) ..... Operador de máquinas de balancés de 1. <sup>a</sup> .... Operador de registos de dados ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Rebarbador de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> ... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. <sup>a</sup> ....	500,70
	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Aplainador mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Arameiro de 1. <sup>a</sup> ..... Arquivista técnico (com mais de quatro anos) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. <sup>a</sup> ..... Assentador de revestimentos de 2. <sup>a</sup> ..... Assentador de tacos ou parquês de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de tosco de 2. <sup>a</sup> ..... Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática ..... Cozinheiro ..... Desempenador de 2. <sup>a</sup> ..... Dispenseiro ..... Enfermeiro (B) ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgico) ....	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
10	Fogueiro de 3. <sup>a</sup> ..... Fresador de mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lavador-lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico-auto de 3. <sup>a</sup> ..... Montador de material de fibrocimentos de 2. <sup>a</sup> ..... Operador heliográfico (com mais de quatro anos) Operador de máquinas de balancés de 2. <sup>a</sup> .... Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Programador de fabrico (até um ano) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano ..... Rebarbador de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> ... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup> ....	458,70
11	Arameiro de 2. <sup>a</sup> ..... Arquivista técnico (até quatro anos) ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .... Desempenador de 3. <sup>a</sup> ..... Lavador-lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador heliográfico (até quatro anos) ..... Operador de máquinas de balancés de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano ..... Preparador de laboratório de 1. <sup>a</sup> ..... Rebarbador de 3. <sup>a</sup> .....	429,70
12-A	Ajudante de motorista ..... Arameiro de 3. <sup>a</sup> ..... Cafeteiro ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .... Controlador-caixa ..... Copeiro ..... Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 3. <sup>a</sup> ..... Preparador de laboratório de 2. <sup>a</sup> .....	407
12-B	Empregado de balcão ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos ..... Entregador de materiais (distribuidor) ..... Lavador-lubrificador de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> .....	397,30
13-A	Ajudante de 2. <sup>o</sup> ano electricista ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .... Contínuo (maior de 21 anos) ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano (escritório) ..... Guarda rondante ..... Lavador ..... Porteiro (maior de 21 anos) ..... Preparador de laboratório de 3. <sup>a</sup> ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano .....	390,10



(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
13-B	Empregado de refeitório ou cantina ..... Operário indiferenciado (met.) ..... Servente (CC, com.) .....	(*) 385,90
14-A	Ajudante do 1.º ano electricista ..... Auxiliar de laboratório ..... Caixeiro-ajudante ..... Contínuo (menor de 21 anos) ..... Estagiário do 2.º ano (esc.) ..... Porteiro (menor de 21 anos) ..... Tirocinante do 1.º ano .....	372,70
14-B	Servente de limpeza .....	358,30
15	Estagiário do 1.º ano (esc.) ..... Praticante do 2.º ano (met.) ..... Praticante do 3.º ano (TD) .....	352,80
16	Praticante do 1.º ano (met.) ..... Praticante do 2.º ano (TD) ..... Praticante do 2.º ano (CC) ..... Praticante de armazém do 2.º ano ..... Praticante de caixeiro dos 2.º e 3.º anos .....	338,30
17	Aprendiz do 2.º período (EL) ..... Aprendiz do 4.º ano (met.) ..... Estagiário (hotelaria) ..... Paquete de 17 anos ..... Praticante do 1.º ano (CC) ..... Praticante do 1.º ano (TD) ..... Praticante de armazém do 1.º ano ..... Praticante de caixeiro do 1.º ano .....	(*) 307,72
18	Aprendiz do 1.º período (EL) ..... Aprendiz do 2.º ano (CC) ..... Aprendiz de 2.º ano (hotelaria) ..... Aprendiz do 3.º ano (met.) ..... Paquete de 16 anos .....	(*) 307,72
19	Aprendiz do 1.º ano (CC) ..... Aprendiz de 10 ano (hotelaria) ..... Aprendiz dos 1.º e 2.º anos (met.) .....	(*) 307,72

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

## 2 — Aglomerados de fibras

### A) Funções de produção

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de turno .....	712,50
2	A — Coordenador de processo ..... B — Coordenador de processo de reserva .....	589,70 543,40
3	Chefe de turno de reserva ..... Condutor de veículos ind. pesados (of. principal) Operador de máquinas grupo A (of. principal)	513,80
	Condutor de veículos ind. ligeiros (of. principal) Condutor de veículos industriais pesados ..... Operador de máquinas do grupo A: Operador de câmaras ..... Operador do desfibrador ..... Operador de linha de calibragem e lixagem .....	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
4	Operador de linha de formação e prensagem Operador da máquina de formação ..... Operador de descascador-destroçadeira ... Operador de linha de pintura ..... Operador de linha de preparação de linha de fibras ..... Operador de prensa ..... Operador de serras e calibradoras ..... Operador de serras principais ..... Operador de máquinas grupo B (of. principal) Verificador-controlador de qualidade .....	497,10
	A — Condutor de veículos industriais ligeiros ... Operador de máquinas do grupo B: Operador de destroçadeira ..... Operador do sistema carregador de vagonas Operador de linha de emassamento ..... Operador de reserva ..... Operador de serra automática ..... Operador do descarregador da prensa .....	454,50
	B — Operador de máquina do grupo C (of. principal) ..... C — Operador de máquina do grupo C: Operador de <i>chariot</i> ..... Operador de máquina de cortina ..... Operador de serra de fita .....	439,60 425
5	D — Operador de máquina do grupo D (of. principal) ..... E — Ajudante de operador de prensa ..... Lavador de redes e pratos ..... Operador de máquina do grupo D: Operador de máquina perfuradora ..... Operador de serra de portas ..... Operador de serras de recortes ..... Operador de silos ..... Operador de tratamento de águas ..... Operador de reserva ..... Operador do carregador de vagonas ..... Operador do carregador de vagonas .....	420,60 395,50
6	Ajudante de postos diversos ..... Classificador de placas ..... Praticante .....	(*) 385,90
7	Aprendiz .....	(*) 308,72

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional. ....

### B) Funções de apoio

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	A — Director-geral ..... B — Director de departamento ..... C — Director de serviços .....	1 513,80 1 364,50 1 188,60
II	A — Chefe de serviços I ..... Controlador de gestão ..... Técnico I ..... B — Chefe de serviços II ..... Técnico II .....	1 071,40 939

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
III	A — Chefe de secção I ..... Desenhador projectista I ..... Programador de informática I: Programador de aplicações ..... Programador de <i>software</i> ..... Programador de exploração .....  Técnico III .....	757,60
	B — Chefe de secção II ..... Desenhador projectista II ..... Encarregado de armazém de diversos ..... Encarregado de carpintaria e serração ..... Encarregado de refeitório, bar e economato ..... Programador de informática II: Programador de aplicações ..... Programador de <i>software</i> ..... Programador de exploração .....  Técnico IV ..... Técnico de instrumentação .....	690
	C — Subchefe de secção .....	660,40
IV	A — Assistente comercial (principal) ..... Caixa (of. principal) ..... Chefe de grupo ..... Comprador de pinhal ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Enc. armazém de placas e acabamentos ..... Enc. armazém e preparação de madeiras ..... Encarregado de serração ..... Escriturário (of. principal) ..... Preparador auxiliar de trabalho ..... Secretário de direcção ..... Vendedor (of. principal) ..... Tesoureiro (of. principal) .....	595,40
	B — Analista (of. principal) ..... Electricista (of. principal) ..... Instrumentista ..... Metalúrgico (of. principal) .....	551
V	A — Assistente comercial de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Comprador de madeiras ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Programador da conservação ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 1. <sup>a</sup> ..... Tesoureiro ..... Vendedor (mais de um ano) .....	535,90
	B — Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro (of. principal) ..... Cozinheiro (of. principal) ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém (of. principal) ..... Fiel de armazém de sobressalentes ..... Foguetiro (of. principal) ..... Mecânico-auto de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro (of. principal) ..... Pintor (of. principal) ..... Pintor-auto de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de 1. <sup>a</sup> ..... Programador de fabrico ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	514,40

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VI	A — Assistente comercial de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Vendedor (menos de um ano) .....	499,80
	B — Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador (of. principal) ..... Mecânico-auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor-auto de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	484,50
VII	C — Apontador ..... Balançeiro (of. principal) ..... Capataz de exploração ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> .....	454
	A — Assistente comercial de 3. <sup>a</sup> ..... Balançeiro ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Cortador ou serrador de materiais ..... Electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de arquivo ..... Entregador de ferramenta de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico-auto de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor-auto de 3. <sup>a</sup> ..... Polidor de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 3. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	437,80
VIII	B — Analista de 3. <sup>a</sup> .....	422,20
	C — Caixeiro ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	407,50
IX	Contínuo ..... Entregador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário de 2. <sup>o</sup> ano ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> ..... Preparador de laboratório .....	391,60
	Ajudante de foguetiro ..... Caixoteiro (estrados) ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Embalador ..... Empregado de balcão ..... Guarda ..... Telefonista de 3. <sup>a</sup> ..... Verificador .....	390,60

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
X	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	(*) 385,90
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Guarda de balneário .....	
	Indiferenciado .....	
XI	Auxiliar de serviços .....	(*) 308,72
	Preparador de cozinha .....	
XII	A — Aprendiz de 17 anos .....	(*) 308,72
	Paquete de 17 anos .....	
	B — Pacote de 16 anos .....	

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

**Cálculo de encargos resultantes do CCT celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.**

Com objectivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes, vêm as partes signatárias do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão ora acordada:

- 1) O quadro anexo procede à contabilização dos encargos emergentes da aplicação da tabela salarial;
- 2) Ambas as partes declaram que o acordo ora celebrado se apresenta como o possível para o sector abrangido, reflectindo o propósito das partes em conciliarem por um lado a situação actual do sector e por outro a necessidade de ajustar as remunerações praticadas de acordo com os indicadores previstos para 2006;
- 3) Tendo por base os elementos ao seu dispor, forneceram as partes a justificação possível, resultante da revisão contratual acordada.

Porto, 26 de Junho de 2006.

Pela Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Industriais de Madeiras do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

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

José Pereira da Costa.  
Maria de Fátima Marques Messias.

**ANEXO I**

**Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração em 2006**

**Funções de produção: serração, mobiliário, carpintaria, importação/exportação**

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
1 .....	516,70	
2 .....	481,30	
3 .....	446,70	

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
4 .....	437,30	2,50
5 .....	433,70	
6 .....	409,60	
7 .....	401,20	
8 .....	397,80	
9 .....	(*) 385,90	
10 .....	(**) 308,72	
11 .....	(**) 308,72	
12 .....	(**) 308,72	

(\*) Salário mínimo nacional.

(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**Funções de apoio: serração, mobiliário, carpintaria, importação/exportação**

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
1-A .....	676,20	2,50
1-B .....	639,10	
2 .....	599,60	
3 .....	561	
4 .....	488,20	
5 .....	472,70	
6 .....	430,60	
7 .....	415,30	
8 .....	401,20	
9 .....	397,30	
10 .....	394,90	
11 .....	(*) 385,90	
12 .....	(**) 308,72	
13 .....	(**) 308,72	
14 .....	(**) 308,72	
15 .....	(**) 308,72	
16 .....	(**) 308,72	

(\*) Salário mínimo nacional.

(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**ANEXO I-A**

**Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração em 2006**

**Funções de produção: aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos**

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
1 .....	714,30	2,50
2 .....	633,70	
3 .....	577,70	
4 .....	549,60	
5 .....	494,80	
6 .....	456,60	
7 .....	411,40	
8 .....	390,10	
9 .....	(*) 385,90	
10 .....	(**) 308,72	
11 .....	(**) 308,72	
12 .....	(**) 308,72	

(\*) Salário mínimo nacional.

(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**Funções de apoio: aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos**

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
0 .....	1 518,60	2,50
1 .....	1 245,30	
2 .....	1 073,10	
3 .....	915,30	
4 .....	823,90	
5 .....	758,90	
6 .....	693,60	
7 .....	595,70	
8 .....	536,20	
9 .....	500,70	
10 .....	458,70	
11 .....	429,70	
12-A .....	407	
12-B .....	397,30	
13-A .....	390,10	
13-B .....	(*) 385,90	
14-A .....	372,70	
14-B .....	358,30	
15 .....	352,80	
16 .....	338,30	
17 .....	(**) 307,72	
18 .....	(**) 307,72	
19 .....	(**) 307,72	

(\*) Salário mínimo nacional.  
(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**Funções de produção: aglomerados de fibras**

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
1 .....	712,50	2,50
2-A .....	589,70	
2-B .....	543,40	
3 .....	513,80	
4 .....	497,10	
5-A .....	454,50	
5-B .....	439,60	
5-C .....	425	
5-D .....	420,60	
5-E .....	395,50	
6 .....	(*) 385,90	
7 .....	(**) 308,72	

(\*) Salário mínimo nacional.  
(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**Funções de apoio: aglomerados de fibras**

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
1-A .....	1 513,80	2,50
1-B .....	1 364,50	
1-C .....	1 188,60	
2-A .....	1 071,40	
2-B .....	939	
3-A .....	757,60	
3-B .....	690	
3-C .....	660,40	
4-A .....	595,40	
4-B .....	551	
5-A .....	535,90	
5-B .....	514,40	
6-A .....	499,80	
6-B .....	484,50	
6-C .....	454	
7-A .....	437,80	
7-B .....	422,20	
7-C .....	407,50	
8 .....	391,60	

Grupo	Retribuição em 2006 (euros)	Aumento (percentagem)
9 .....	390,60	
10 .....	(*) 385,90	
11 .....	(**) 308,72	
12- A .....	(**) 308,72	
12-B .....	(**) 308,72	

(\*) Salário mínimo nacional.  
(\*\*) 80 % do salário mínimo nacional.

**Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

Acordado em 2006 — € 14,80.  
Percentagem do aumento — 2,77.

Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

**Abono para falhas (aglomerados/contraplacados)**

Acordado em 2006 — € 17,70.  
Percentagem do aumento — 2,90.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

Acordado em 2006 — € 2,70.  
Percentagem do aumento — 3,84.

Cláusula 40.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de alimentação (aglomerados/contraplacados)**

Acordado em 2006 — € 2,70.  
Percentagem do aumento — 3,84.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Refeições a motoristas**

Pequeno-almoço:

Acordado em 2006 — € 2,12;  
Percentagem do aumento — 2,91.

Almoço, jantar ou ceia:

Acordado em 2006 — € 6;  
Percentagem do aumento — 2,56.

Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

**Refeições a motoristas (aglomerados/contraplacados)**

Pequeno-almoço:

Acordado em 2006 — € 1,60;  
Percentagem do aumento — 3,22.

Almoço e jantar:

Acordado em 2006 — € 7,10;  
Percentagem do aumento — 2,89.

Ceia:

Acordado em 2006 — € 3,50;  
Percentagem do aumento — 2,94.

Porto, 26 de Junho de 2006.

Pela Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:

*João Batista Fernandes*, mandatário.

Pela APIMA — Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:

*José Manuel Oliveira*, mandatário.

Pela Associação de Industriais de Madeiras do Centro:

*João Batista Fernandes*, mandatário.

Pela Associação Industrial do Minho:

*Carlos Ferreira*, mandatário.

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

*José Pereira da Costa*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

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

*José Pereira da Costa*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

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

*José Pereira da Costa*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

*José Pereira da Costa*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*José Pereira da Costa*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*José Pereira da Costa*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*José Pereira da Costa*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pelo SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Pereira da Costa*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 4 de Julho de 2006. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *José Manuel d'Ancenção Tomás*.

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

4 de Julho de 2006.

(\*) CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSEHAT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;  
STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 14 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional: *João Pereira Pires* — *Augusto Coelho Praça*.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 14 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 12 de Junho de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 23 de Junho de 2006. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

Depositado em 11 de Junho de 2006, a fl. 138 do livro n.º 10, com o n.º 152/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos) — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, e posteriores alterações, a última das quais ocorrida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional no âmbito das actividades de comercialização por grosso de produtos farmacêuticos e obriga, por um lado, as empresas inscritas nas 1.ª e 3.ª divisões da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 10,79.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de € 47,60/dia para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso, quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a um dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos, quando a viagem haja tido a duração global superior a 90 dias seguidos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente revisão terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 4,85 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 4,85.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 31,46 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroactivos

A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Outubro de 2005 e as cláusulas de expressão pecuniária a partir do dia 1 de Março de 2006.

##### Tabela salarial

(em vigor a partir de 1 de Outubro de 2005)

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Director de serviços .....	1 053
II	Chefe de serviços .....	883,50

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Retribuições (em euros)
III	Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Chefe de secção de produção ..... Chefe de secção de controlo analítico ....	783,50
IV	Chefe de secção de escritório ..... Chefe de secção de propaganda médica ... Chefe de secção de vendas ..... Encarregado geral de armazém ..... Encarregado geral de manutenção ..... Guarda-livros ..... Programador de informática ..... Técnico ..... Tesoureiro ..... Tradutor .....	758
V	Caixeiro-encarregado ..... Correspondente em línguas estrangeiras Delegado de informação médica ..... Desenhador projectista ..... Desenhador projectista publicitário ..... Encarregado de sector (CC) ..... Encarregado de sector (elect.) ..... Encarregado de sector (metal.) ..... Encarregado de sector (man. cons. ind.) ... Enfermeiro-coordenador ..... Fogoeiro-encarregado ..... Preparador técnico-encarregado ..... Prospector de vendas ..... Secretário de direcção ..... Técnico (est.) ..... Vendedor especializado .....	682
VI	Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Delegado de informação médica (estagiário) Educadora de infância ..... Encarregado de refeitório de 1. <sup>a</sup> ..... Enfermeiro ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Oficial de manutenção e conservação industrial ..... Operador de computador sénior ..... Operador mecanográfico ..... Preparador técnico de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de serviço social ..... Vendedor .....	608
VII	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Auxiliar de educação ..... Auxiliar de enfermagem ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Costureira manual (encadernação) ..... Carpinteiro limpos e ou conservação de 1. <sup>a</sup> Cobrador ..... Cozinheiro (mais de três anos) ..... Desenhador (mais de três anos) ..... Desenhador de arte finalista (mais de três anos). .... Dispenseiro (mais de três anos) ..... Electricista de alta tensão (oficial) ..... Electricista de baixa tensão (oficial) .... Electricista-bobinador (oficial) ..... Encadernador ..... Encarregado de refeitório de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Litógrafo-cortador de guilhotina ..... Litógrafo-fotógrafo ..... Litógrafo-impressor .....	546

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Retribuições (em euros)
	Litógrafo-montador ..... Litógrafo-transportador ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Maquinista de força motriz de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Operador de computador júnior ..... Operador mecanográfico (est.) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos e máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador técnico de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Tipógrafo-compositor ..... Tipógrafo-impressor ..... Torneiro de 1. <sup>a</sup> .....	
VIII	Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano) ..... Analista auxiliar ..... Analista estagiário ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> (limpos e ou conservação) Conferente ..... Cozinheiro (menos de três anos) ..... Despenseiro (menos de três anos) ..... Desenhador (menos de três anos) ..... Desenhador de arte finalista (menos de três anos) ..... Electricista de alta tensão (pré-oficial) ... Electricista-bobinador (pré-oficial) ..... Embalador-encarregado ..... Encarregado de lavandaria ..... Encarregado de serviços auxiliares ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Maquinista de força motriz de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador (est.) ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos e máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador técnico (est.) ..... Preparador técnico auxiliar ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	496
IX	Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano) ..... Ajudante de motorista ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Demonstrador ..... Debitador ..... Distribuidor ..... Telefonista .....	444,50
	Ajudante ou chegador do 3.º ano (fog.) ... Ajudante de cozinha (mais de um ano) ... Auxiliar do 4.º ano (gráf.) ..... Cafeteiro (mais de um ano) ..... Cartonageiro (mais de um ano) ..... Copeiro (mais de um ano) ..... Costureiro(a) (mais de um ano) ..... Dactilógrafo do 3.º ano .....	

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Retribuições (em euros)
X	Embalador de armazém (mais de um ano) Embalador de produção (mais de um ano) Empregado de balcão (mais de um ano) .. Empregado de refeitório (mais de um ano) Engomadeira (mais de um ano) ..... Estagiário do 3.º ano (EE) ..... Guarda (mais de um ano) ..... Jardineiro (mais de um ano) ..... Lavadeira (mais de um ano) ..... Operador de máquinas (mais de um ano) Vigilante (mais de um ano) .....	419,50
XI	Ajudante de cozinha (menos de um ano) Ajudante ou chegador do 2.º ano (fog.) ... Auxiliar do 3.º ano (gráf.) ..... Cafeteiro (menos de um ano) ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Contínuo (mais de um ano) ..... Cartonageiro (menos de um ano) ..... Copeiro (menos de um ano) ..... Costureiro(a) (menos de um ano) ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Embalador de armazém (menos de um ano) Embalador de produção (menos de um ano) Empregado de balcão (menos de um ano) Empregado de refeitório (menos de um ano) Engomadeira (menos de um ano) ..... Estagiário do 2.º ano (EE) ..... Guarda (menos de um ano) ..... Higienizador ..... Jardineiro (menos de um ano) ..... Lavadeira (menos de um ano) ..... Operador de máquinas (menos de um ano) Porteiro (mais de um ano) ..... Tirocinante do 2.º ano (TD) ..... Vigilante (menos de um ano) .....	396
XII	Ajudante ou chegador do 1.º ano (fog.) ... Auxiliar do 2.º ano (gráf.) ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Contínuo (menos de um ano) ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano (EE) ..... Porteiro (menos de um ano) ..... Servente de armazém ..... Tirocinante do 1.º ano (TD) ..... Trabalhador de limpeza .....	(a)
XIII	Ajudante do 4.º ano (electr.) ..... Auxiliar do 1.º ano (gráf.) ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Praticante do 4.º ano (CC; metal.) .....	(a)
XIV	Ajudante do 3.º ano (electr.) ..... Aprendiz do 4.º ano (gráf.) ..... Praticante-caixeiro do 3.º ano ..... Praticante do 3.º ano (CC; metal.) .....	(a)
XV	Ajudante do 2.º ano (electr.) ..... Aprendiz do 3.º ano (gráf.) ..... Pacote (16/17 anos) ..... Praticante-caixeiro do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano (CC; metal.) .....	(a)
XVI	Ajudante do 1.º ano (electr.) ..... Aprendiz do 1.º biénio (gráf.) ..... Pacote (14/15 anos) ..... Praticante-caixeiro do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano (CC; metal.) .....	(a)

(a) Valor a estabelecer de acordo com o regime legal do salário mínimo nacional.

*Nota.* — As matérias não revistas na presente convenção colectiva de trabalho mantêm a redacção em vigor.



## Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 140 empresas e 2500 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Junho de 2006.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Marta Félix dos Santos*, mandatária.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

*António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro*, mandatário.

Depositado em 13 de Julho de 2006, a fl. 138 do livro n.º 10, com o n.º 153/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para o anexo II, «Tabela de remunerações» e «Tabela de remunerações acessórias», do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005.

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território do continente à actividade desenvolvida pelas empresas de estiva e obriga, por um lado, todas as empresas que se encontram filiadas nas associações AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa, AOPPDL — Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, AOP — Associação Marítima e Portuária e ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Navegação, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade portuária no âmbito do presente CCT, desde que por

conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente CCT só é aplicável aos trabalhadores que, pertencendo às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusiva ou predominantemente nos sectores de actividade específicos dos operadores portuários e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão nestes sectores, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações

Categorias profissionais		Remuneração
Serviços administrativos	Serviços operacionais	
Chefe de serviços . . . . .	—	1 206,30
Chefe de secção . . . . .	—	1 025,40
Primeiro-oficial . . . . .	Encarregado de armazém . . . Encarregado de parque de contentores.	931,60
Segundo-oficial . . . . .	—	886,70
Terceiro-oficial . . . . .	Fiel de armazém . . . . . Fiel de parque de contentores.	828,80
Aspirante . . . . . Cobrador . . . . . Primeiro-porteiro . . . . . Primeiro-contínuo . . . . . Telefonista . . . . .	Conferente de armazém . . . Conferente de parques de contentores. Guarda/rondista/vigilante . . . Operador de máquinas . . .	731,80
—	Servente . . . . . Embalador . . . . .	682,30
Praticante . . . . .	—	587,50
Segundo-contínuo . . . . . Segundo-porteiro . . . . . Auxiliar de limpeza . . . . .	—	587,50
Praticante estagiário . . . . .	—	505,50
—	Praticante estagiário de armazém (1.º semestre). Praticante estagiário de armazém (2.º semestre).	413,50 543,01
Paquete . . . . .	—	406,60

A retribuição mensal das auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento/hora de € 3,38.

### Tabela de remunerações acessórias

Diuturnidades — € 22,14.

Comparticipação de despesas de almoço — € 9,72.

Trabalho suplementar — refeições:

Pequeno-almoço — € 2,80;  
Almoço/jantar — € 10,43;  
Ceia — € 6,98.

O presente acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Número de trabalhadores abrangidos — 334.  
Número de empregadores abrangidos — 18.

Lisboa, 18 de Abril de 2006.

Pela AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa:  
*Arlindo de Campos Machado*, mandatário.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:  
*João Manuel Lima de Oliveira Valença*, mandatário.

Pela AOP — Associação Marítima e Portuária:  
*Ana Maria do Vale Gonilho*, mandatária.

Pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESUL:  
*Carlos Manuel Dias Ramos Perpétuo*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transportes e Pesca — SIMAMEVIP:  
*António dos Santos Costa*, mandatário.

Depositado em 11 de Julho de 2006, a fl. 137 do livro n.º 10, com o n.º 150/06, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e demais outorgantes sindicais e aplica-se, em todo o território nacional, às empresas que prestam serviços nas actividades contidas na CAE — V. 2: 74120.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 15 060 trabalhadores e 2672 empregadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1 — O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra em vigor nos termos da lei, ou seja, cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de conteúdo remuneratório vigoram entre:

Tabela A — 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005;

Tabela B — 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação, por cada dia completo de trabalho efectivo, no valor de:

a) Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005 — € 5,10;

b) Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006 — € 5,38.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Tabela de reclassificações**

A partir da data da entrada em vigor do presente CCT são operadas as seguintes reclassificações profissionais:

Designação anterior	Designação actual
Chefe de departamento ..... Chefe de divisão .....	Chefe de serviços.
Correspondente em línguas estrangeiras. Documentalista ..... Tradutor .....	Eliminada.
Escrutinário principal ..... Subchefe de secção .....	Técnico administrativo.
Arquivista de informática .....	Operador de computadores.
Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup>	Assistente administrativo II.
Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup>	Assistente administrativo III.
Primeiro-escreiturário .....	Assistente administrativo I.
Segundo-escreiturário .....	Assistente administrativo II.
Terceiro-escreiturário .....	Assistente administrativo III.
Dactilógrafo .....	Assistente administrativo III.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Disposição final**

As matérias não alteradas mantêm-se em vigor nos termos constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004 — Alteração salarial e outras e texto consolidado (pp. 2343-2362).

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### C — Serviços auxiliares

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes aos serviços internos; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Executa tarefas análogas no exterior da empresa. Quando menor de 18 anos é designado por paquete.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

(Em euros)

Nível	Categorias	A (1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)	B (1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)
I	Analista de informática ..... Contabilista ..... Técnico oficial de contas ..... Director de serviços .....	963	990
II	Chefe de serviços ..... Inspector administrativo ..... Programador de informática ... Secretário-geral ..... Tesoureiro .....	875	900
III	Chefe de secção ..... Técnico de contabilidade principal	742	763
IV	Analista de funções ..... Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> Secretário de direcção ..... Técnico de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Técnico administrativo .....	685	705
V	Caixa ..... Recepcionista — secretariado ... Técnico de serviços externos ... Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> Técnico de contabilidade de 2. <sup>a</sup> Assistente administrativo I .....	625	642
VI-A	Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> Operador de computador de 2. <sup>a</sup> Recepcionista de 1. <sup>a</sup> ..... Assistente administrativo II ....	559	575
VI-B	Estagiário (planeador de informática) ..... Recepcionista — secretariado (estagiário) ..... Técnico de contabilidade (estagiário) .....	554	570
VII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Assistente administrativo III ...	514	529

(Em euros)

Nível	Categorias	A (1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)	B (1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)
VIII-A	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	458	471
VIII-B	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escriturário) ..... Estagiário (controlador de informática) ..... Estagiário (recepcionista) ..... Estagiário (operador de registo de dados) .....	445	458
IX-A	Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Guarda de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	433	445
IX-B	Estagiário (1. <sup>o</sup> ano) (escriturário)	423	435
X	Trabalhador de limpeza .....	421	433
XI	Paquete até 17 anos .....	312	321

Porto, 20 de Março de 2006.

Pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração:

*Joaquim Fernando dos Santos*, vice-presidente.  
*Albano Pinho Santos*, mandatário.

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

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, vice-presidente.

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

*Jorge Manuel Silva Pinto*, dirigente.

Pela FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Manuel Soares Marques*, mandatário.

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

## Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 20 de Março de 2006. — Pelo Secretariado: *Luís Manuel Belmonte Azinheira — António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Depositado em 10 de Julho de 2006, a fl. 137 do livro n.º 10, com o n.º 147/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato signatário e, por outro, as empresas representadas pela Associação signatária que se dediquem, designadamente, às actividades de importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos, qualquer que seja o local onde o trabalhador se encontre em serviço.

2 — Este CCTV é aplicável no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3 — O número de empregadores corresponde a 58 empresas e 1200 trabalhadores.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e revisão

1 — .....

2 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

### Retribuições mínimas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a auferir as retribuições mínimas das tabelas constantes do respectivo anexo.

2 — Para todos os efeitos deste CCTV, os cinemas são classificados nas seguintes classes:

- A classe A abrange todos os cinemas com horário de funcionamento igual ou superior a cinco dias por semana;
- A classe B abrange os restantes cinemas.

### ANEXO I

#### Distribuição

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de programação .....	698,90
Programista-viajante .....	624,20
Programista .....	575,20
Tradutor .....	644,80
Publicista .....	644,80
Ajudante de publicista .....	487,30
Chefe de expedição e propaganda .....	533,90
Projeccionista .....	496,50
Encarregado de material e propaganda .....	533,90
Expedidor de filmes .....	487,30
Revisor .....	468,90

Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:

Primeiros 11 meses — € 394,70;  
12.º mês — € 468,90.

### ANEXO II

#### Electricistas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Electricistas:	
Encarregado .....	604,60
Chefe de equipa .....	565
Oficial .....	525,80
Pré-oficial .....	477,50
Ajudante .....	411,30
Aprendiz .....	394,70

### ANEXO III

#### Escritórios

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de escritório .....	721,90
Chefe de serviços .....	696,10
Analista do sistema .....	696,10
Chefe de contabilidade .....	696,10
Técnico de contas .....	696,10
Chefe de secção .....	644,80
Tesoureiro .....	695,50
Caixa .....	575,20
Correspondente em línguas estrangeiras .....	586,10
Primeiro-escriturário .....	575,20
Segundo-escriturário .....	525,80

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Terceiro-escriturário .....	477,50
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano .....	400,10
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano .....	449,80
Recepcionista .....	523,50
Programador .....	644,80
Operador de computador .....	575,20
Operador de registo de dados .....	523,50
Secretário da direcção .....	586,10
Telefonista .....	468,70
Cobrador .....	533,90
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade) .....	468,90
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade) .....	401
Paquete de 16 e 17 anos de idade .....	394,70
Servente de limpeza .....	394,70

#### ANEXO IV

##### Exibição

Categoria profissional	Classe A (euros)	Classe B (euros)
Gerente .....	629,70	503,20
Secretário .....	576,50	467,20
Fiel .....	468,90	411,10
Projeccionista principal .....	562,50	450,10
Primeiro-projeccionista .....	551,30	441,20
Segundo-projeccionista .....	511	431,30
Ajudante de projeccionista .....	472,30	396,80
Bilheteiro principal .....	562,50	450,10
Bilheteiro .....	551,30	441,20
Ajudante de bilheteiro .....	511	431,30
Fiscal .....	491,40	413,10
Arrumador principal .....	415,50	409,50
Arrumador (mais de um ano) .....	408,10	402,40
Arrumador .....	395,70	395,70
Serviços de limpeza .....	395,70	395,70
Estagiário de cinema .....	386,80	386,80

#### Notas

1 — Nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>:

$$\frac{(RM+D) \times 12}{52 \times PNTS}$$

#### ANEXO V/VI

##### Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Director de técnico .....	800,20
Chefe de laboratório .....	600
Secção de Legendagem:	
Operador de legendagem .....	573,90
Compositor de legendas .....	551,10
Preparador de legendagem .....	501,60
Secção de Revelação:	
Operador .....	473,50
Assistente .....	425,60
Estagiário .....	394,70

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Secção de Tiragem:	
Operador .....	473,50
Assistente .....	425,60
Estagiário .....	394,70
Secção de Padronização:	
Operador .....	473,50
Assistente .....	425,60
Estagiário .....	394,70
Secção de Montagem de Negativos:	
Montador .....	473,50
Assistente .....	425,60
Estagiário .....	394,70
Secção de Análise, Sensitometria e Densimetria:	
Sensitometrista .....	512,50
Analista químico .....	512,50
Assistente estagiário de analista .....	425,20
Secção de Preparação de Banhos:	
Primeiro-preparador .....	443,50
Segundo-preparador .....	425,20
Secção de Manutenção (Mecânica e Eléctrica):	
Primeiro-oficial .....	491,90
Segundo-oficial .....	473,50
Aprendiz .....	394,70
Projecção:	
Projeccionista .....	434,90
Ajudante de projeccionista .....	394,70
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas .....	444,20

*Nota.* — Para aqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

#### ANEXO VII

##### Metalúrgicos

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado .....	605,20
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	544,70
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	525,80
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	497,10
Pré-oficial .....	477,50
Ajudante .....	411,30
Aprendiz .....	394,70

#### ANEXO VIII

##### Motoristas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Motorista:	
De ligeiros .....	496,50
De pesados .....	525,80

## ANEXO IX

### Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,46 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — € 0,93 por legenda;
- Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, a francesa, a italiana e a espanhola — € 0,65 por legenda;
- Localização de legendas — € 0,18 por legenda.

## ANEXO X

### Diuurnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

	Euros
Diuurnidades (cláusula 48. <sup>a</sup> ) .....	13
Subsídio de refeição (cláusula 49. <sup>a</sup> ) .....	5,60
Abono para falhas (cláusula 50. <sup>a</sup> ):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento .....	21,10
Serviços de bilheteira a tempo completo .....	21,10
Serviços de bilheteira a tempo parcial ...	9,30
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. <sup>a</sup> ):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A ...	21,10
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo .....	14
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista ....	30
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia ...	27,10
Trabalhador que acumule funções de projeccionista .....	27,10
Distribuição:	
Projeccionista que exerça outra função na empresa .....	21,10
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. <sup>a</sup> ):	
Pequeno-almoço .....	3,50
Almoço ou jantar .....	13,30
Alojamento .....	34,30
Diária completa .....	58,70
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.) ...	99
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.) ...	74,90
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.) .....	29,50
Seguro contra acidentes .....	42 516,40
Funções de fiscalização:	
Por espectáculo dentro da localidade ...	5,40
Por espectáculo fora da localidade, acresce de subsídio diário .....	5,60

## Cláusula final

### Sucessão da convenção

1 — Mantêm-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, e suas posteriores alterações em todas as matérias que não forem alteradas pelo presente CCT.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

Lisboa, 23 de Junho de 2006.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas:

*José Manuel Castello Lopes*, presidente da direcção.  
*Dr. Simão Lourenço Fernandes*, tesoureiro da direcção.  
*Dr.ª Margarida Salgado*, presidente do conselho fiscal.  
*Dr. João Lopes Antunes*, mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Vitorino da Silva Machado*, membro do secretariado.  
*Carlos Martinho*, membro do secretariado.  
*Manuel Silva*, membro do secretariado.

Depositado em 7 de Julho de 2006, a fl. 137 do livro n.º 10, com o n.º 145/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a Lacticoop Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.<sup>da</sup>, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.<sup>da</sup>, e a Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.<sup>da</sup>, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de

apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

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

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão, classificação e carreira profissional**

.....

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação do trabalho**

.....

### **CAPÍTULO V**

#### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Definição e âmbito**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Local, forma e data do pagamento da retribuição**

1 — O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante no presente ACT, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para ao nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o 10.º centimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos, a esse título, das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal aumentada de:

- a) 50 %, se prestado em tempo diurno;
- b) 100 %, se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal nos seguintes termos:

- a) 200 %, em tempo diurno;
- b) 250 %, em tempo nocturno.

3 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

*RNM* = retribuição normal mensal — a retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

*HT* = horário de trabalho semanal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 1,75$$

sendo:

*A* = acréscimo;

*VM* = vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

*A* = acréscimo;

*VM* = vencimento mensal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o 10.º centimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 3,10 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de



retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

### CAPÍTULO VI

#### Transferência e deslocações em serviço

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações e transferências — Princípio geral

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

.....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- a) .....
- b) .....

4 — O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 3;  
Almoço ou jantar — € 11;  
Ceia — € 3.

- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

.....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- a) .....
- b) .....

5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Marcação do período de férias**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....  
10 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
11 — .....

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Retribuição durante as férias**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
4 — .....  
5 — .....

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Definição de falta**

1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....

f) .....  
g) .....  
h) .....  
i) .....  
j) .....  
k) .....

3 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....

4 — .....  
5 — .....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Comunicação e prova de falta**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Licença sem retribuição**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Impedimento prolongado**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

- 4 — .....  
5 — .....

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Cessação do impedimento prolongado

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

.....

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

.....

### CAPÍTULO X

#### Comissão paritária

.....

### CAPÍTULO XI

#### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras asseguram aos delegados sindicais ou, na sua falta, ao sindicato outorgante o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, e das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 27 de Julho, e legislação complementar.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — O empregador deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste ACT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto do empregador; no caso de reclamação, o empregador deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente ACT.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

3 — Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o IRCT existente, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005.

### ANEXO I

#### Definição de funções

.....

### ANEXO II

#### Condições específicas

.....

### ANEXO III

#### Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Director-geral .....	1 300
II	Director de departamento ..... Director fabril .....	1 149
III	Assessor técnico do grau III ..... Chefe de serviços .....	979
IV	Assessor técnico do grau II ..... Chefe de laboratório ..... Profissional de engenharia do grau IV .... Técnico de fabrico .....	873
V	Assessor técnico do grau I ..... Assistente comercial ..... Chefe de centro de informática .....	756

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
	Profissional de engenharia do grau III . . . . Técnico de manutenção . . . . .	
VI	Ajudante chefe de laboratório . . . . . Chefe de secção . . . . . Monitor . . . . . Profissional de engenharia do grau II . . . . Programador . . . . .	671
VII	Assistente administrativo principal . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Inseminador . . . . . Operador de informática . . . . . Profissional de engenharia do grau I . . . . Secretário(a) . . . . . Técnico de higiene e segurança industrial	626
VIII	Ajudante de encarregado de armazém . . . Analista principal . . . . . Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa . . . . . Encarregado electricista . . . . . Encarregado de fogueiro . . . . . Encarregado metalúrgico . . . . . Encarregado de posto de concentração . . Encarregado de transportes . . . . . Encarregado de vulgarizadores . . . . . Fiel de armazém . . . . . Vendedor . . . . .	585
IX	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Analista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> . . . . . Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Cobrador . . . . . Encarregado de secção . . . . . Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de frio de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de pesados . . . . . Oficial electricista de mais de três anos . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . .	553
X	Ajudante encarregado de secção . . . . . Contrastador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Demonstrador(a) . . . . . Encarregado de colhedor de amostras . . . Operário especializado . . . . . Recepcionista . . . . . Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	533
XI	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Analista auxiliar . . . . . Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> . . . . . Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Contrastador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Distribuidor . . . . . Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de frio de 2. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Oficial electricista até três anos . . . . . Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> . . . . . Repositor(a) . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Telefonista . . . . . Vulgarizador de 2. <sup>a</sup> . . . . .	520

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
XII	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Analista de 3. <sup>a</sup> . . . . . Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro . . . . . Condutor de máquinas elevatórias de transporte . . . . . Conferente . . . . . Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Entregador de ferramentas/matérias/produtos . . . . . Lubrificador . . . . . Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de frio de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro . . . . . Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	493
XIII	Colhedor de amostras . . . . . Contrastador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Lavador . . . . . Operário de laboração de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operário de laboratório . . . . . Vulgarizador de 3. <sup>a</sup> . . . . .	476
XIV	Contínuo . . . . . Operador de tratamento de texto do 2. <sup>o</sup> ano Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Servente de armazém . . . . .	461
XV	Auxiliar de laboração . . . . . Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano . . . . .	440
XVI	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Guarda . . . . . Operário não diferenciado . . . . . Porteiro . . . . . Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Servente da construção civil . . . . . Servente de limpeza . . . . .	418
XVII	Ajudante electricista do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Estagiário . . . . . Operador de tratamento de texto do 1. <sup>o</sup> ano Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Tratador de vacaria . . . . .	411
XVIII	Encarregado de local de recolha . . . . .	2,25/hora

Aveiro, 9 de Junho de 2006.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

Pela Lacticoop Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.<sup>da</sup>:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.<sup>da</sup>:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

Pela Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 13 de Julho de 2006, a fl. 138 do livro n.º 10, com o n.º 155/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre o CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre CTT — Correios de Portugal, S. A., e:

SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;  
 SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média;  
 SINCOR — Sindicato Independente dos Correios de Portugal;  
 SINQUADROS — Sindicato de Quadros de Correios;  
 SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal;  
 SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações;  
 FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;  
 SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;  
 FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros;  
 SE — Sindicatos dos Economistas, representado pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros;  
 SERS — Sindicato dos Engenheiros;  
 SPEUE (ex-SETN) — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia;  
 SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte;  
 SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, representado pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;  
 SNE (ex-SNET) — Sindicato Nacional dos Engenheiros;  
 SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;  
 SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, representado pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros;  
 USI — União dos Sindicatos Independentes (em representação do SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos e FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas);  
 CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes;

na qualidade de, respectivamente, empregador e associações sindicais representantes dos trabalhadores dos CTT:

É celebrado, hoje, dia 9 de Junho de 2006, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

**Artigo 1.º**

O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do sector da actividade postal e os grupos profissionais constantes do anexo I do AE.

**Artigo 2.º**

O presente acordo de empresa altera o AE dos CTT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004.

**Artigo 3.º**

À data da sua celebração, o presente acordo de empresa abrange um empregador e cerca de 12 025 trabalhadores.

**Artigo 4.º**

Nos termos do artigo 546.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes do acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, declaram atribuir prioridade à matéria de retribuição, pelo que acordam as alterações à matéria de expressão pecuniária, constantes dos anexos VI a VII do AE, em revisão, para o período de 1 de Maio de 2006 a 30 de Abril de 2007, conforme anexos.

**Artigo 5.º**

1 — Sem prejuízo do disposto da cláusula 2.ª do AE, a vigência do presente acordo, nos termos do qual se procede, em anexo, à republicação do texto consolidado, terá a vigência de 12 meses.

2 — Nos termos do presente acordo e sem prejuízo da cláusula 3.ª do AE, a denúncia do mesmo poderá ser efectuada, por qualquer das partes, a partir do final do 8.º mês da sua entrada em vigor.

**Artigo 6.º**

As partes acordam em que o n.º 2 da cláusula 112.ª do AE passa a ter a seguinte redacção:

«2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho na empresa é de oito horas diárias e trinta e nove horas semanais.»

**ANEXO VI**

**Quadro I**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Categorias	Tabela (em euros)
A .....	425,40
B .....	456,60
B1 .....	494,70
C .....	519,90
D .....	575,80
E .....	601
F .....	629,40
G .....	682,20
H .....	733,50
I .....	806,60
I' .....	851,50
J .....	902,40
J1 .....	973,30
K .....	1 020,30
L .....	1 142,40
L1 .....	1 213,80
L2 .....	1 292
M .....	1 293,40
M1 .....	1 376,40
M2 .....	1 451,40
N .....	1 461,80
M3 .....	1 493,10
N' .....	1 597,30
O .....	1 719,70
O' .....	1 920,90
P .....	1 920,90
Q .....	2 071,80
R .....	2 200,30
S .....	2 462

**Quadro II**  
**Tabela de remunerações mínimas mensais**  
**de quadros de direcção e chefia**

Níveis	Tabela (em euros)
0 .....	769,10
1 .....	856,30
2 .....	927,90
3 .....	1 054,40
4 .....	1 235,20
5 .....	1 461,80
6 .....	1 719,70
7 .....	1 920,90
8 .....	2 071,80
9 .....	2 200,30

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, esta matéria entra em vigor em 1 de Maio de 2006, vigorando pelo prazo de 12 meses.

#### ANEXO VII

As diuturnidades a que se refere a cláusula 135.<sup>a</sup> do AE terão o valor de € 28,66 cada uma.

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, esta matéria entra em vigor em 1 de Maio de 2006, vigorando pelo prazo de 12 meses.

#### ANEXO VIII

1 — Subsídio de refeição, a que se refere a cláusula 148.<sup>a</sup> do AE — € 8,50.

2 — Subsídio de pequeno-almoço, a que se refere a cláusula 150.<sup>a</sup> do AE — € 1,73.

3 — Subsídio de condução:

3.1 — Veículos automóveis ou motociclos — € 2,10.

3.2 — Velocípedes — € 1,15.

4 — Subsídio de acumulação — motoristas — € 2,10.

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, esta matéria entra em vigor em 1 de Maio de 2006, vigorando pelo prazo de 12 meses.

#### Outras matérias actualizadas com efeitos a 1 de Maio de 2006

1 — Subsídio de cargas e descargas — € 1,10.

2 — Subsídio de divisão indexação — € 1,10.

3 — Complemento espec. na distribuição — € 0,51.

4 — Subsídio de infantário — € 63,23.

5 — Subsídio de amas — € 43,29.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE), subscrito pelas entidades mencionadas na sua parte final, obriga, por uma parte, a empresa CTT, Correios de Portugal, S. A. — adiante designada por CTT ou empresa —, e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A empresa obriga-se a aplicar o presente acordo aos trabalhadores com contrato a termo, ressalvadas as condições específicas nele previstas.

3 — O presente acordo, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As disposições relativas a matéria salarial e pecuniária vigorarão pelo prazo de 12 meses.

3 — O restante clausulado vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses, excepto se se verificar a situação prevista no n.º 2 da cláusula seguinte.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — O presente acordo, na sua matéria salarial e pecuniária, não poderá ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — Quanto à restante matéria, o presente acordo não poderá ser denunciado antes de decorridos 20 meses após a data da sua entrega para depósito, salvo acordo em contrário das partes.

3 — A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão, escrita e fundamentada, relativa às matérias que se pretendem alterar.

4 — A resposta à proposta de revisão deverá ser enviada até 30 dias após a recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção da contra-proposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

6 — O calendário das negociações será fixado na primeira reunião das partes, tendo em conta as matérias a rever.

### CAPÍTULO II

#### Direito sindical e exercício da acção sindical

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da actividade sindical, nos termos da lei.

3 — As infracções ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.

4 — É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

5 — A empresa obriga-se a:

- a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup>;
- b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, mediante acordo com os representantes dos trabalhadores;
- c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos do n.º 2, alínea a), da cláusula 6.<sup>a</sup>

6 — A empresa obriga-se ainda a:

- a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes com pelo menos 100 trabalhadores da empresa inscritos, até ao dia 30 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

2 — Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a empresa procederá à respectiva rectificação até dois meses após a detecção dos mesmos. No caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.

3 — Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respectiva quota sindical, tal desconto só deixará de efectuar-se se os mesmos comunicarem, por escrito, ao sindicato e à empresa a vontade de o fazerem cessar.

4 — Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no n.º 1 após a entrada em vigor deste acordo, será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à empresa e ao sindicato a sua vontade de adoptar tal sistema de cobrança.

5 — As declarações a que se referem os n.ºs 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Membros dos corpos gerentes

1 — São considerados membros dos corpos gerentes aqueles que como tal são definidos nos estatutos das associações sindicais respectivas.

2 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e na respectiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

- a) Quando forem trabalhadores da empresa, bem como os seus assessores que os acompanhem, têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;
- b) Acompanhar as fases da instrução dos processos disciplinares, conforme o previsto no regulamento disciplinar;
- c) Consultar a documentação relativa a processos de concursos de transferência, mudanças de grupo profissional, promoções e preenchimento de cargos de chefia, necessariamente precedido de concurso, sem prejuízo do disposto na regulamentação específica;
- d) Não poder ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo em consequência do exercício das suas funções;
- e) Não poder ser transferidos sem o seu acordo.

3 — Os membros dos corpos gerentes identificam-se por documento próprio passado pelas respectivas associações sindicais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — Na empresa haverá delegados sindicais, aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.

2 — São direitos dos delegados sindicais:

- a) Disporem, nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Disporem, nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;
- c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do n.º 5 da cláusula 4.<sup>a</sup>;
- d) Não poder ser transferidos sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção sindical respectiva;
- e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais.

3 — As direcções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respectivo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Faltas dos dirigentes sindicais

1 — Os membros das direcções sindicais têm direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um para desenvolvimento da actividade sindical e mais cinco dias úteis para reuniões de direcção. Estas faltas não afectam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste acordo.

2 — Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a cinco dias úteis por mês para reuniões. Os membros da assembleia geral têm direito a dois dias úteis por mês para reuniões.

3 — A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direcções sindicais para a actividade sindical, nos termos da primeira parte do n.º 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes.

4 — A utilização do número de dias dos membros das direcções sindicais atribuídos no n.º 1 desta cláusula para reuniões de direcção, bem como a utilização do número de dias do n.º 2 desta cláusula, serão sempre individuais.

5 — Para a utilização conjunta das dispensas, os sindicatos apresentarão à empresa, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

6 — As faltas dadas além das definidas neste acordo pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

7 — Os sindicatos deverão comunicar à empresa, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo no dia útil seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto, diligenciar no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

8 — Os dirigentes regionais estatutariamente definidos terão direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um, podendo utilizar em conjunto o número de dias correspondente ao órgão regional a que pertencerem e com observância do disposto no n.º 5.

9 — No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Campanhas eleitorais

1 — Para a realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá do crédito de cinco dias para propaganda do seu programa.

2 — A utilização do número total de dias atribuídos nos termos do número anterior poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3 — Para fiscalização da campanha eleitoral, os membros da comissão eleitoral dos sindicatos exclusivamente representativos de trabalhadores da empresa disporão de um crédito de duração coincidente com o da campanha mais 12 dias úteis.

4 — As direcções dos sindicatos deverão comunicar à empresa a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia da falta.

5 — Sem prejuízo da normalidade da laboração, será concedida dispensa durante o tempo de votação aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

6 — Os créditos referidos nos n.ºs 1, 3 e 5 desta cláusula não afectam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para delegados sindicais

1 — Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.

2 — A utilização deste crédito é sempre individual.

3 — Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no n.º 1, os delegados deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertencem com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Outras faltas

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a empresa, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de quinze horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (diri-



gentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de um dia pode ser encurtado.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação, iluminação e, onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões de onde constem a antiguidade e as funções e os cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e currículo que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
- e) Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;
- f) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores e especificamente acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
- g) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho exemplares do boletim oficial e noticiário oficial;
- h) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções do seu grupo profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas;

- j) Facultar a consulta do processo individual ou fichas de cadastro nos serviços onde eles se encontrem, sempre que o trabalhador ou seu representante, devidamente credenciado, o solicite;
- k) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- l) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções, bem como fatos de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respectivo Regulamento;
- m) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos deste acordo, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissional, mesmo em organismos externos à empresa;
- n) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;
- o) Garantir aos membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respectivas funções;
- p) Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente acordo;
- q) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, com a maior brevidade, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa e informar regularmente os trabalhadores sobre os objectivos e a política desta;
- r) Garantir aos trabalhadores, quando nas suas deslocações por exigência do serviço, um meio de transporte que respeite e garanta a comodidade e segurança dos trabalhadores;
- s) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- t) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência.

2 — São ainda deveres da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da empresa e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à empresa ou a terceiros;
- c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter actuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio e parecer prévio do sindicato ou nos casos previstos neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste acordo;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o fornecimento de bens ou a prestação de serviço aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- g) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que aqueles lhes estão confiados, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições da inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade desse desaparecimento ou inutilização;
- h) Exercer pressão sobre qualquer trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho do próprio ou dos restantes trabalhadores;
- i) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais, nos locais de trabalho ou fora deles;
- j) Estabelecer quaisquer acordos com outras empresas no sentido de, reciprocamente, não admitirem trabalhadores que nelas prestam ou tenham prestado serviço;
- k) Incumbir os trabalhadores de actuações que, não estando dentro das suas funções habituais, prejudiquem outros trabalhadores;
- l) Retirar aos trabalhadores qualquer direito ou regalia já adquirido, excepto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que se considerar mais favorável.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas emitidas, dentro dos limites dos poderes de direcção da empresa, definidos

neste acordo e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias próprios ou dos trabalhadores em geral;

- c) Respeitar e fazer respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratarem os utentes e o público, em geral, de forma correcta;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, a sua morada;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e material que lhes for confiado;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprirem o horário de trabalho;
- h) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, desde que lhes sejam assegurados os meios técnicos indispensáveis, e apontarem a sua falta, quando não existem;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e o respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- j) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efectuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;
- l) Dar conhecimento à empresa, através da linha hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- m) Executar com zelo e competência, de harmonia com as suas aptidões e grupo profissional respectivo, as funções que lhe forem confiadas;
- n) Tirar todo o aproveitamento ao seu alcance da formação que lhes for proporcionada;
- o) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- p) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;
- q) Utilizar os fatos de trabalho fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos do respectivo regulamento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Interessar-se pela máxima eficiência e melhoria do serviço, adoptando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiar;
- b) Cooperar com os demais departamentos da empresa em matéria das suas atribuições;
- c) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiar;

- d) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;
- e) Dar resposta escrita num prazo de 30 dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam directamente apresentadas;
- f) Tratar com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1 — A empresa, tendo em vista um maior equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem a igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

2 — A empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos do sector, políticas de acção positivas tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.

3 — A empresa facultará aos sindicatos do sector estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reclamação

1 — O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se possam recear prejuízos que sejam de supor e não tenham sido previstos.

2 — Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exactos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3 — Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4 — O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta

ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

1 — Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

2 — No caso de reclamações verbais, o chefe directo poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito, em impresso próprio, quando o houver.

3 — As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de 30 dias úteis.

4 — Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada, poderá dirigir-se, por escrito, directamente ao conselho de administração, obrigando-se este a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5 — Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — Os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar da empresa, nos termos do respectivo Regulamento Disciplinar e do Regulamento do Conselho Disciplinar, aprovados pela Portaria n.º 348/87, de 28 de Abril.

2 — Aos trabalhadores admitidos após 19 de Maio de 1992 aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho, até à definição de novo regulamento disciplinar.

## CAPÍTULO IV

### Grupos profissionais, níveis e funções

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição de conceitos base

1 — «Grupo profissional» é uma caracterização profissional a que corresponde um exercício com carácter de permanência e de predominância, compreendendo funções semelhantes ou estritamente aparentadas e que exige qualificação e conhecimentos específicos.

2 — «Especialidade» é a distinção funcional no âmbito do grupo profissional que, pela natureza e especificidade das exigências a ele inerentes, autonomiza o preenchimento do posto de trabalho respectivo.

3 — «Categoria profissional» é a distinção que traduz o posicionamento do trabalhador no âmbito do grupo e nível profissional respectivos.

4 — «Função» é o conjunto bem delimitado de tarefas atribuíveis a um trabalhador, entendendo-se por tarefa o conjunto de operações que requerem um esforço, físico ou mental, com vista a atingir um determinado objectivo.

5 — Entende-se por «carreira» o conjunto de grupos profissionais a que caibam funções de natureza afim ou complementar, dentro da qual é possível a evolução profissional do trabalhador, através do preenchimento de postos de trabalho para cujo perfil possua as necessárias aptidões.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Grupos profissionais, carreiras, categorias e especialidades**

1 — Os grupos profissionais, bem como as categorias que os integram e os níveis profissionais e especialidades previstas nalguns deles, são os que constam do anexo II da presente convenção.

2 — O enquadramento em níveis de qualificação é o que consta do anexo V da presente convenção.

3 — As carreiras existentes na empresa, bem como os grupos profissionais incluídos em cada uma delas, são as que constam do anexo IV.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Definição de funções**

1 — A definição de funções consta do anexo I do presente acordo.

2 — Nos grupos profissionais que se desdobram em níveis profissionais, o trabalhador pode, sempre que tal se mostre necessário, desempenhar cumulativamente funções dos níveis anteriores do mesmo grupo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Funções especiais**

1 — Mantêm-se em vigor os regimes internos existentes de comissões de serviço para exercício de funções especiais.

2 — A constituição de novos regimes de comissão de serviço, bem como a modificação ou extinção dos existentes, será feita por acordo entre a empresa e os sindicatos respectivos.

3 — Na falta de acordo, o diferendo será submetido à comissão paritária prevista no presente AE.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções diferentes**

1 — Considera-se exercício de funções diferentes a situação em que a um trabalhador é atribuído, transitoriamente, um posto de trabalho correspondente a grupo profissional diferente do seu.

2 — A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, findos os quais se procederá à aplicação das normas do preenchimento de postos de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que a ausência do titular tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, frequência de acções de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores ou em autarquias.

4 — Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o desempenho deste, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de 90 ou 30 dias, conforme se trate ou não do impedimento referido no n.º 3.

5 — O recurso pela empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador do mesmo grupo profissional.

6 — Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo de remuneração, por todos os dias em que tal se verifique, igual à diferença entre as remunerações mínimas mensais correspondentes ao seu nível salarial e ao nível salarial imediatamente superior.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondem a grupo profissional mais qualificado nos termos do anexo V.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade**

1 — Antiguidade na categoria:

- a) É o tempo decorrido desde a data a que se reporta o ingresso do trabalhador nessa categoria, incluindo, no caso de se tratar de categoria inicial, o estágio anterior à admissão ou à mudança de grupo profissional para a mesma, depois de abatidas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem vencimento ou ilimitada;
- b) Quanto a grupos profissionais para os quais não seja exigido estágio anterior à admissão, o tempo de assalariamento, desde que no exercício das mesmas funções e sem interrupção destas, será relevante para efeito de antiguidade na categoria inicial, depois de abatidas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem vencimento ou ilimitada.

2 — Antiguidade no grupo profissional é o tempo de serviço contado desde a data de ingresso numa das categorias desse grupo profissional, nos termos do número anterior, depois de abatidas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem vencimento ou ilimitada.

3 — Antiguidade na empresa é o tempo de serviço na empresa desde a data da admissão, incluindo o tempo de assalariamento ou estágio anterior àquela, depois de abatidas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.

4 — O tempo relevante para efeitos de aposentação é contado nos termos do Estatuto da Aposentação e legislação complementar.

5 — Aos trabalhadores readmitidos não será contado, para qualquer efeito, o tempo em que estiveram afastados da empresa.

6 — A perda de antiguidade nas modalidades definidas nos números anteriores conta-se por dias.

7 — O disposto nos números anteriores produz efeitos a partir da entrada em vigor deste acordo, mantendo plena eficácia, até essa data, os registos existentes de antiguidade, efectividade e tempo de serviço.

## **CAPÍTULO V**

### **Preenchimento de postos de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Determinação de necessidades e preenchimento de postos de trabalho**

###### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

###### **Determinação de necessidades**

1 — A empresa determinará as suas necessidades através de um plano de recursos humanos.

2 — A fixação de necessidades em meios humanos deverá:

- a) Basear-se em critérios de carácter técnico;
- b) Permitir a realização profissional dos trabalhadores, facultando-lhes quer o acesso profissional quer o percurso nas carreiras, de modo que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.

3 — A fixação das necessidades em meios humanos dos grupos profissionais que contenham especialidades será sempre efectuada por especialidades, sem prejuízo da existência de profissionais daqueles grupos não especializados e da fixação de necessidades susceptível de preenchimento por mais de uma especialidade.

###### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

###### **Preenchimento dos postos de trabalho**

1 — O preenchimento dos postos de trabalho vagos faz-se prioritariamente por recrutamento interno através de transferências, regressos de licença ilimitada e mudanças de grupo profissional, por esta ordem.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos postos de trabalho cujas funções são exercidas em comissão de serviço.

3 — No caso de haver candidatos internos, só depois de concluída a selecção entre estes poderá recorrer-se aos externos.

4 — Para transferência, regresso de licença ilimitada e mudança de grupo profissional para a categoria inicial, os candidatos apenas terão de satisfazer as condições específicas de ingresso no respectivo grupo profissional, salvaguardando o disposto no n.º 4 da cláusula 32.<sup>a</sup>

5 — A publicitação dos postos de trabalho a preencher deverá especificar os requisitos e as condições oferecidas, bem como o processo de selecção.

6 — O desenvolvimento de cada um dos processos de preenchimento dos postos de trabalho vagos é o que consta das secções seguintes deste capítulo.

###### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

###### **Atribuição de postos de trabalho**

1 — Na atribuição de postos de trabalho vagos que se verificar na sequência de cursos, estágios ou provas, procurar-se-á atender às preferências manifestadas pelos concorrentes não excluídos, com as seguintes prioridades quando houver mais de um concorrente ao mesmo posto de trabalho vago:

- a) Concorrente mais classificado;
- b) Candidato que tenha residência habitual na localidade onde exista o posto de trabalho vago;
- c) Categoria mais elevada;
- d) Maior antiguidade na categoria anterior;
- e) Maior antiguidade no grupo profissional;
- f) Maior antiguidade na empresa.

2 — Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos, os candidatos terão possibilidade de recusar o posto de trabalho que lhes caiba.

3 — Se após a primeira atribuição houver postos de trabalho vagos sem pretendentes, os candidatos que os recusarem passarão para o fim da lista.

4 — No caso de ficarem postos de trabalho por preencher, depois de se recorrer a todas as formas de preenchimento de postos de trabalho vagos referidas no n.º 1 desta cláusula, será feita uma última tentativa de preenchimento, através das listas em vigor, com nomeação dos concorrentes necessários, sendo excluídos das listas os que não aceitarem a nomeação.

#### **SECÇÃO II**

##### **Transferências**

###### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

###### **Conceitos**

1 — Considera-se «transferência» a mudança do trabalhador de um local para outro do mesmo grupo profissional e especialidade, se for caso disso, em serviço diferente, com dotação própria.

2 — Para o efeito do número anterior, considera-se serviço diferente quando a mudança se verificar:

- a) Entre departamentos directamente subordinados ao conselho de administração;
- b) De serviços centrais para serviços externos (regionais ou locais) e vice-versa;
- c) Entre serviços externos (regionais ou locais);
- d) De uma localidade para outra, ainda que se trate de lugares dependentes do mesmo departamento.

3 — A mudança dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC) para os serviços sede respectivos não é considerada transferência.

###### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

###### **Modalidades**

1 — Os trabalhadores podem ser transferidos por acordo ou por conveniência de serviço.

2 — As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador ou da empresa.

3 — Uma transferência diz-se por conveniência de serviço quando visar a eliminação de excedente de pessoal resultante de reorganização ou extinção de serviços, ou o aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais.

4 — No caso de trabalhadores do grupo profissional ASG, as transferências por conveniência de serviço para estações de correio e ou balcões financeiros só podem ocorrer no âmbito de processos de recolocação entre estações de correio e ou balcões financeiros.

5 — As transferências por conveniência de serviço precedem as transferências por acordo.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Transferência por acordo

1 — Quando haja mais de um candidato para a mesma vaga, a selecção será feita segundo as seguintes regras:

- a) Maior antiguidade no grupo profissional/especialidade;
- b) Juntar-se ao agregado familiar;
- c) Maior antiguidade no serviço em que está colocado;
- d) Maior antiguidade na empresa;
- e) Fixar-se na terra de onde é natural ou o cônjuge, ou onde tem familiares;
- f) Fixar-se na terra onde tem interesses radicados.

2 — Cada candidato poderá pedir transferência para mais de um, mas apenas até cinco, posto de trabalho, devendo ordená-los por ordem de preferência.

3 — Os trabalhadores que se encontrem em situação de licença sem retribuição fundada em não concordância com a transferência por conveniência de serviço terão prioridade sobre os outros candidatos logo em seguida aos transferidos por conveniência de serviço.

4 — Nos casos excepcionais em que as vagas exijam requisitos específicos, estes circunscrevem-se exclusivamente ao âmbito das funções definidas para o respectivo grupo profissional.

5 — Os postos de trabalho vagos surgidos em serviços sede de CARC serão preenchidos pelo trabalhador mais antigo no CARC, preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade no grupo profissional.

Os postos de trabalho vagos surgidos no CARC serão preenchidos pelos trabalhadores do serviço sede interessados.

6 — Salvo comunicação escrita de desinteresse, recebida antes da nomeação, as candidaturas dos pretendentes que não tenham sido atendidas para qualquer dos postos de trabalho vagos a que concorreram mantêm-se válidas para qualquer outro posto de trabalho do mesmo grupo profissional que eventualmente venha a ocorrer no mesmo serviço.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador só pode pedir a transferência decorridos dois anos de permanência no posto de trabalho, salvo se tiver sido transferido por conveniência de serviço ou se, para o mesmo posto de trabalho, não existirem candidatos que satisfaçam aquela condição.

2 — O pedido referido no número anterior efectua-se mediante apresentação, por escrito, de candidatura, a qual ficará em lista de espera para eventuais vagas que ocorram.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferências por iniciativa da empresa

1 — A empresa poderá anunciar postos de trabalho vagos quando para estes não existam candidatos em lista de espera para transferência por iniciativa do trabalhador.

2 — O anúncio referido no número anterior será publicado no *Noticiário Oficial*, publicado à segunda-feira, e referirá o posto de trabalho a preencher, por serviço, localidade, grupo profissional e especialidade, se for caso disso.

3 — As candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de oito dias úteis.

4 — Os postos de trabalho vagos que forem anunciados e não tiverem candidatos poderão voltar a sê-lo para preenchimento por qualquer dos outros processos referidos na cláusula 28.<sup>a</sup>

5 — Não serão anunciados novamente os postos de trabalho que tiverem sido cativados por haver pedidos de regresso de licença ilimitada ou listas válidas de candidatos a mudança de grupo profissional, readmissão ou admissão, por esta ordem.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Transferências por conveniência de serviço

1 — A empresa deve esgotar todas as hipóteses de colocação na localidade onde o trabalhador exerce a sua actividade, utilizando a transferência por conveniência de serviço ou, se for possível, a reconversão. Desde que exista posto de trabalho vago em grupo profissional relativamente ao qual o trabalhador reúna condições para ser reconvertido, este terá a faculdade de optar entre a transferência e a reconversão. O mesmo critério será seguido se se tiver de recorrer a posto de trabalho vago existente fora da localidade, com prioridade para a mais próxima.

2 — Quando a residência na localidade anterior for um factor relevante para qualquer acesso ou transferência, o trabalhador transferido por conveniência de serviço para outra localidade não poderá ser prejudicado por este facto.

3 — Da utilização da presente modalidade de transferência será dado conhecimento prévio aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

4 — Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço, poderá pedir a rescisão do seu contrato e terá direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses se a empresa mantiver a decisão de transferência, salvo legislação futura mais favorável e sem prejuízo do número seguinte.

5 — Se o trabalhador o preferir, poderá solicitar licença sem vencimento com suspensão do seu contrato de trabalho e permanecer nessa situação até surgir vaga que lhe interesse, ou optar pela indemnização. Nesta última hipótese, o valor da indemnização é igual ao valor a que aquele teria direito se a tivesse pedido na altura em que discordou da transferência. Compete ao trabalhador informar-se sobre as vagas que forem ocorrendo.

6 — Quando houver mais de um trabalhador a transferir por conveniência de serviço, a selecção far-se-á de acordo com as seguintes regras:

- a) Menor tempo de colocação no serviço se se tratar de transferência dentro da mesma localidade; menor tempo de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade. Em caso de igualdade de tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;
- b) Menor antiguidade no grupo profissional/especialidade;
- c) Não se separar do agregado familiar;
- d) Menor antiguidade na empresa.

7 — Depois de apurados os trabalhadores a transferir de acordo com as regras fixadas no número anterior, aqueles trabalhadores escolherão uma das vagas disponíveis, atendendo aos seguintes critérios que sucessivamente se excluem:

- a) Maior antiguidade na localidade ou no serviço, conforme o critério que se tenha aplicado pela alínea a) do número anterior;
- b) Maior antiguidade no grupo profissional;
- c) Maior antiguidade na empresa.

8 — Sempre que se vierem a verificar transferências por conveniência de serviço, os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com três meses de antecedência.

9 — Para efeitos do n.º 6 desta cláusula, os trabalhadores que se encontrem no local de origem em virtude de transferência por conveniência de serviço só serão abrangidos pelas presentes regras desde que não haja trabalhadores a transferir por esta modalidade pela primeira vez.

10 — Quando a transferência por conveniência de serviço resulte de incapacidade parcial e não exista posto de trabalho vago para transferência ou reconversão na localidade, proceder-se-á à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador, independentemente da existência de posto de trabalho vago.

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Permutas

1 — Entende-se por permuta a troca de lugares efectuada entre dois trabalhadores do mesmo grupo profissional/especialidade pertencentes a serviços diferentes.

2 — A permuta é um meio excepcional de transferência por iniciativa do trabalhador, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e rege-se pelas normas específicas consignadas nos números seguintes.

3 — Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito, independentemente de existência de posto de trabalho vago.

4 — A empresa deve salvaguardar eventuais direitos de terceiros:

- a) Não autorizando a permuta se qualquer dos trabalhadores está a menos de um ano do limite de idade para aposentação ou se completar 60 anos de idade e 36 anos de serviço;
- b) Anulando-a se no prazo de um ano após a sua efectivação qualquer dos permutantes deixar de prestar serviço aos CTT, excepto quando isso suceder por motivo de força maior, devidamente comprovado;
- c) Anulando-a se, injustificadamente, algum dos permutantes se não apresentar no novo local de trabalho dentro dos prazos fixados no AE.

5 — Os permutantes devem efectivar a permuta no mesmo dia.

6 — Aplicam-se às permutas as disposições referentes à efectivação das transferências quanto a prazo de apresentação no novo serviço, nomeadamente a dispensa de comparência ao serviço durante sete dias de calendário consecutivos, e as consequências da não apresentação.

7 — Entende-se ainda por permuta a troca de lugares efectuada entre trabalhadores de grupos profissionais diferentes que estejam no desempenho das mesmas funções.

## Cláusula 37.<sup>a</sup>

### Efectivação da transferência — Prazos

1 — Os despachos de transferência são publicados no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

2 — Todo o trabalhador que se considere prejudicado pode reclamar nos primeiros cinco dias úteis após a publicação do despacho, cabendo à empresa diligenciar no sentido de informar os interessados quando se presume que a distribuição do *Noticiário Oficial* ultrapasse aquele prazo.

3 — No prazo fixado no número anterior, e para os efeitos nele previstos, o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, pode requerer a consulta do processo genérico de transferência.

4 — O trabalhador transferido deverá apresentar-se no novo local de trabalho até ao 30.º dia após a data

da publicação do despacho ou da que for fixada para a efectivação da transferência.

5 — Sempre que a transferência envolva mudança de localidade e domicílio, o trabalhador terá direito à dispensa de comparência ao serviço durante 5 (nas transferências por acordo) ou 10 (nas transferências por conveniência de serviço) dias úteis a anteceder a apresentação no novo local de trabalho, salvo acordo prévio entre a empresa e o trabalhador.

6 — A não apresentação no novo local de trabalho considera-se justificada se o trabalhador, após ter pedido a transferência, vier a encontrar-se em situação de ausência que não resulte de falta injustificada, motivo disciplinar, licença sem retribuição ou licença ilimitada.

7 — Em casos excepcionais, poderá a empresa determinar a efectivação da transferência em data posterior ao prazo de 30 dias após a publicação do respectivo despacho desde que:

- a) Essa data seja concretamente fixada naquele despacho;
- b) Esse facto resulte de necessidade de substituir o trabalhador a transferir mediante recrutamento ou transferência que envolva formação;
- c) O adiamento não ultrapasse o período indispensável à formação, com o limite máximo de nove meses.

8 — Nos casos em que, por necessidade imperiosa do serviço, seja ultrapassado o limite fixado na alínea c) do número anterior, aplicar-se-á ao trabalhador o regime de deslocação em serviço a partir da data que for fixada para a transferência.

9 — Aplicar-se-á igualmente o regime de deslocação em serviço a partir do 30.º dia posterior ao despacho de transferência quando, fora dos casos previstos na alínea b) do n.º 7 e por necessidade imperiosa do serviço, seja fixada ao trabalhador data posterior àquela.

### SECÇÃO III

#### **Regresso de licença ilimitada**

##### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

###### **Regras gerais**

1 — O regresso de licença ilimitada dos trabalhadores do escalão I pode verificar-se por iniciativa própria ou da empresa, desde que para posto de trabalho vago do seu grupo profissional ou equivalente e especialidade, se for caso disso.

2 — Os pedidos de regresso de licença ilimitada formulados para preenchimento de postos de trabalho em grupos profissionais diferentes daquele a que o trabalhador pertencia só poderão ser considerados no âmbito dos concursos externos, tendo o trabalhador preferência sobre os restantes candidatos em caso de igualdade de requisitos e classificação.

##### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

###### **Condições**

O regresso de licença ilimitada depende da verificação das seguintes condições:

- a) Existir posto de trabalho para preencher no grupo profissional ou em grupo equivalente sem candidatos a transferência;
- b) Estar há mais de um ano na situação de licença ilimitada;
- c) Demonstrar capacidade física e profissional para o exercício da função, de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

##### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

###### **Verificação da capacidade física e profissional**

1 — Com vista à verificação da capacidade física e profissional, deverá o trabalhador:

- a) Submeter-se a exame médico;
- b) Submeter-se a provas demonstrativas de que se encontra apto a exercer as suas funções, caso a sua ausência tenha sido superior a três anos.

2 — Quando o regresso de licença ilimitada se verifique por iniciativa da empresa, poderá esta dispensar o trabalhador:

- a) Do exame médico, caso a sua ausência não tenha sido superior a três anos;
- b) Da prestação das provas previstas na alínea b) do número anterior.

3 — Em qualquer dos casos, o trabalhador deverá sempre apresentar certificado antituberculoso, atestado de robustez e documento comprovativo de vacinação antitetânica.

##### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

###### **Regresso por iniciativa da empresa**

Quando for a empresa a interromper a situação de licença ilimitada há a obrigatoriedade de colocar o trabalhador no local de trabalho, no grupo profissional e nas funções que desempenhava anteriormente, caso este o requeira.

##### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

###### **Regresso por iniciativa do trabalhador**

No regresso decorrente do pedido do trabalhador, este, após a colocação, deverá permanecer dois anos no posto de trabalho, salvo se para o novo posto de trabalho que pretenda preencher não houver candidatos com mais de dois anos de serviço.

##### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

###### **Prioridades**

Os pedidos de regresso de licença ilimitada são dirigidos aos serviços de pessoal da empresa; havendo mais de um pedido de regresso para o mesmo posto de trabalho, observar-se-ão as seguintes prioridades:

- a) Maior antiguidade do pedido;
- b) Maior antiguidade dos trabalhadores no grupo profissional.



## SECÇÃO IV

### Mudanças de grupo profissional

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Conceito

1 — Considera-se «mudança de grupo profissional» a passagem do trabalhador de um para outro grupo profissional.

2 — Não se considera mudança de grupo profissional o provimento em cargos de direcção e chefia, salvo o disposto na secção respectiva, nem o exercício, em casos excepcionais, de funções correspondentes a grupo profissional diferente daquele a que o trabalhador pertence.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo profissional normal

1 — Considera-se mudança de grupo profissional normal a que resulta de concurso específico para preenchimento de postos de trabalho de um determinado grupo profissional por trabalhador de outro grupo profissional, desde que não seja possível utilizar as outras modalidades de recrutamento interno — transferências e regresso de licença ilimitada.

2 — O recurso à mudança de grupo profissional precede sempre o recrutamento externo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo profissional extraordinária

1 — Considera-se mudança de grupo profissional extraordinária a que decorre de uma das situações seguintes:

- a) Regresso ao grupo profissional de origem por inaptidão ou inadaptação;
- b) Reconversão resultante de reorganização ou extinção de serviços;
- c) Reconversão resultante de diminuição de capacidade de trabalho;
- d) Desobrigação da prestação de trabalho em regime de laboração contínua, conforme o constante do n.º 5 da cláusula 120.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo previsto nas alíneas b) e d) do número anterior poderão ser dispensados das habilitações literárias exigidas para o novo grupo profissional, salvo se corresponderem a licenciatura ou bacharelato, mediante formação ou provas com aproveitamento.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Condições gerais

1 — Para se poder candidatar à mudança de grupo profissional normal, o trabalhador deve satisfazer as condições gerais seguintes:

- a) Ter permanecido no seu grupo profissional um mínimo de dois anos, salvo se não houver candidatos que satisfaçam o presente requisito;
- b) Não se encontrar, quer dentro do prazo de abertura do concurso quer à data da publicação do despacho de mudança de grupo profissional, ou

àquela que o mesmo despacho fixar, em situação de falta injustificada, ausência por motivo disciplinar, licença sem retribuição ou licença ilimitada, salvo se, nesta última situação, se encontrar a prestar trabalho à empresa a título de assalariamento;

- c) Possuir as habilitações e satisfazer os demais requisitos exigidos para o grupo profissional a que concorre;
- d) Não se encontrar em frequência de cursos de formação ou estágios para mudança de grupo profissional, salvo se se tratar de candidatura para grupo profissional mais qualificado;
- e) Não ter mudado de grupo profissional mediante frequência de curso de formação ou estágio há menos de cinco anos, salvo se se tratar de candidatura para grupo profissional mais qualificado.

2 — Os trabalhadores em cumprimento do serviço militar obrigatório ou a exercer funções em entidades estranhas à empresa em regime de requisição ou outros legalmente previstos poderão prestar provas ou frequentar cursos de formação ou estágios se tal lhes for possível e o desejarem. Logo que regressarem ao serviço da empresa, esta facultar-lhes-á a frequência de curso de formação ou estágio, ou a realização das provas, na primeira oportunidade, sendo intercalados nas listas de classificação de acordo com os resultados obtidos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Condições específicas

1 — As condições específicas de mudança de grupo profissional normal são as que constam do anexo III do presente acordo.

2 — Os trabalhadores ao abrigo da AFCT terão direito à mudança de grupo profissional que resultar de facto anterior ao seu afastamento do serviço, dependendo de autorização do director da Direcção dos Serviços de Tuberculose e Doenças Respiratórias a comparencia à prestação de provas em concurso.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de subsidiado estão excluídos, pela natureza da sua situação, do esquema de mudança de grupo profissional.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Prioridades

1 — Os trabalhadores dos grupos profissionais afins ou complementares têm prioridade na mudança de grupo profissional, por ordem decrescente de categoria.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou complementares os grupos profissionais constantes do anexo IV do presente acordo.

3 — Os trabalhadores da empresa que concluíam licenciaturas, bacharelatos ou cursos oficialmente reconhecidos como equivalentes pelo Ministério da Educação consideram-se, em concursos para mudança de grupo profissional, em igualdade de condições, para candidatura ao preenchimento dos postos de trabalho, com quaisquer outros candidatos com as mesmas habilitações.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Pré-selecção

1 — A abertura dos concursos de mudança de grupo profissional será anunciada em *Noticiário Oficial*, publicado às segundas-feiras, sendo o prazo de recepção de candidaturas de oito dias úteis contados a partir da data da publicação.

2 — A ordenação dos candidatos pré-seleccionados, para efeitos de prestação de provas, far-se-á de acordo com os seguintes critérios:

- a) Trabalhadores de grupos profissionais afins ou complementares: por ordem decrescente de categoria, desempatando a antiguidade na mesma;
- b) Trabalhadores de outros grupos profissionais: por ordem decrescente de antiguidade na empresa.

3 — O número de concorrentes a chamar a provas e cursos de formação para selecção dependerá das necessidades previsíveis.

4 — Quando o trabalhador for candidato a mais de um concurso de mudança de grupo profissional, o início da frequência de um curso de formação para mudança de grupo profissional determina a exclusão das listas do outro ou dos outros concursos, salvo se se tratar de concursos para novo grupo profissional mais qualificado. Em caso de não aproveitamento final no curso de formação iniciado ocorrido antes do início do outro ou outros concursos, a candidatura ou candidaturas consideram-se válidas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Provas de selecção

1 — Sem prejuízo da obrigatoriedade do aproveitamento em cursos de formação e de reciclagem ou em estágios que forem estabelecidos, a selecção efectua-se com base no resultado das provas realizadas, conforme o disposto no presente acordo.

2 — A prova preliminar consiste na avaliação da capacidade do trabalhador para receber formação requerida para a mudança de grupo profissional, a qual versará sobre matérias de serviço ou prova prática que permita a avaliação referida.

3 — Aos trabalhadores dos grupos profissionais afins e complementares será dado apoio informativo antes da prova preliminar.

4 — A prova técnico-profissional pode consistir em entrevista, análise curricular, prova técnica ou prova profissional.

5 — O exame médico para avaliação da capacidade psicofísica é exigível para mudança entre grupos profissionais que não sejam considerados afins ou complementares.

6 — O tempo dispendido com a prestação das provas previstas no presente acordo para mudança de grupo profissional considera-se, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

7 — As provas, qualquer que seja a sua natureza, não podem ser imediatamente precedidas de trabalho nocturno.

8 — A realização de provas preliminares ou técnico-profissionais constitui motivo bastante para justificação de falta na véspera sem perda de retribuição.

9 — As provas de selecção para mudança de grupo profissional ou aquelas que precedem a respectiva formação serão consideradas no seu conjunto para efeitos de tomada de decisão, salvo os casos em que apenas exista uma única prova, a qual constituirá, por si só, o critério de aprovação ou exclusão.

10 — O disposto na primeira parte do número anterior entende-se sem prejuízo de situações extremas de inaptidão que possam detectar-se em qualquer das provas.

11 — O trabalhador poderá, a seu pedido, ser informado, em entrevista psicológica, do conteúdo do exame psicológico realizado.

12 — A empresa poderá excepcionalmente dispensar candidatos da frequência de cursos de formação ou de alguma(s) prova(s) quando:

- a) Se verificar a impossibilidade prática, por parte da empresa, para a sua efectivação, caso em que serão abrangidos todos os candidatos do mesmo concurso;
- b) Haja candidatos que já realizaram provas idênticas às previstas;
- c) Se verificar reconhecida experiência e competência excepcional dos candidatos para o desempenho das funções do novo grupo profissional, dando conhecimento prévio dos fundamentos da dispensa aos sindicatos representativos dos grupos profissionais interessados.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Crítérios de ordenação

1 — Os factores a considerar para a ordenação dos concorrentes serão os seguintes, pela ordem indicada:

- a) Classificação em curso, estágios ou provas, quando os houver;
- b) Residência na área ou zona para que concorram;
- c) Categoria mais elevada;
- d) Antiguidade na categoria;
- e) Antiguidade no grupo profissional;
- f) Antiguidade na empresa;
- g) Competência demonstrada no exercício das funções anteriores.

2 — Em condições de ordenação idênticas, os trabalhadores dos grupos afins ou complementares têm prioridade na mudança de grupo profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou complementares os grupos profissionais constantes do anexo IV do presente acordo.

4 — Os cursos, estágios ou provas para mudança de grupo profissional realizam-se periodicamente, na medida da capacidade da empresa, por forma que haja

sempre listas de classificação válidas que permitam o preenchimento dos postos de trabalho vagos que vão ocorrendo.

5 — O prazo de validade das listas de ordenação dos candidatos seleccionados para mudança de grupo profissional é de dois anos no caso de se tratar de mudança para grupo profissional que não seja precedida de curso de formação.

6 — Nos grupos profissionais precedidos de cursos de formação, todos os candidatos aprovados mudarão de grupo profissional de acordo com o plano de satisfação de necessidades da empresa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efectivação das mudanças de grupo profissional normais

1 — A mudança de grupo profissional efectivar-se-á à data do início das funções na sequência do respectivo processo, à medida das necessidades da empresa.

2 — Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos procurar-se-á atender às preferências manifestadas pelos candidatos abrangidos pelo número de lugares a preencher, independentemente da respectiva classificação. Quando houver mais de um concorrente ao mesmo posto de trabalho, a atribuição beneficiará quem tiver melhor posição na lista.

3 — Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos, os candidatos terão possibilidade de recusar o posto de trabalho que lhes caiba.

4 — No caso de ficarem postos de trabalho por preencher, depois de se recorrer às formas de preenchimento de postos de trabalho previstas no presente acordo, será feita uma última tentativa de preenchimento, através das listas em vigor, com nomeação dos concorrentes necessários, sendo excluídos das listas os que não aceitarem a nomeação.

5 — O trabalhador que, na data em que lhe couber mudar de grupo profissional, se encontre ausente por motivo que não seja de falta injustificada, disciplinar, licença sem retribuição ou licença ilimitada não perde o direito ao posto de trabalho vago, sendo-lhe para o efeito atribuído condicionalmente até ao momento em que se apresente ao serviço. O mesmo procedimento será aplicável aos trabalhadores que, nos termos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup>, se hajam candidatado.

6 — Nos casos previstos no número anterior, a efectivação da mudança de grupo profissional verifica-se a partir da data em que se iniciar o exercício das novas funções, para o que é concedido, a esses candidatos, o prazo máximo de:

- a) Trinta dias após o serviço militar obrigatório;
- b) Oito dias após a cessação das outras situações.

7 — A não apresentação no novo lugar dentro do prazo implica a perda do posto de trabalho vago, que ficará disponível.

8 — A efectivação da mudança de grupo profissional, ainda quando implicar mudança de local de trabalho,

não é prejudicada pelo facto de o trabalhador não ter ainda completado o tempo mínimo de permanência no lugar, previsto na cláusula 47.<sup>a</sup>

9 — As mudanças de grupo profissional normais efectuem-se nos seguintes termos:

- a) Para igual categoria, com contagem do tempo respectivo, quando o grupo profissional de destino a contiver;
- b) Para a categoria inicial do grupo profissional de destino, quando a 1.<sup>a</sup> categoria deste for superior à categoria detida à data da efectivação da mudança de grupo, sem contagem do tempo respectivo;
- c) Para a categoria imediatamente superior do novo grupo nos casos não contemplados nas alíneas a) e b), sem contagem do tempo respectivo.

10 — Quando da efectivação da mudança de grupo profissional, a empresa suportará as despesas com o transporte entre o local de trabalho de origem e o novo local, depois de concluída a formação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Efectivação das mudanças de grupo profissional extraordinárias

1 — As mudanças de grupo profissional extraordinárias que resultem do regresso à categoria de origem por inaptidão ou inadaptação efectivar-se-ão de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

2 — As mudanças de grupo profissional extraordinárias determinadas pelas reconversões a que se refere a alínea b) do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup> ou por desobrigação da prestação de trabalho em regime de laboração contínua efectivar-se-ão de acordo com as seguintes regras:

- a) Todos os trabalhadores colocados no serviço onde haja excessos e que pertençam aos grupos profissionais em que os mesmos se verifiquem terão prioridade no preenchimento de postos de trabalho vagos para os quais reúnam condições e a que, com indicação de ordem de preferência, se tenham candidatado;
- b) Para efeitos de chamada a formação, os candidatos serão seleccionados de acordo com a seguinte ordem:

Maior antiguidade na localidade;  
Maior antiguidade no grupo profissional;  
Habilitações mais adequadas;  
Maior antiguidade na empresa;

- c) Os trabalhadores que, após recurso aos mecanismos normais de preenchimento de postos de trabalho, não sejam objecto de mudança de grupo profissional extraordinária serão transferidos por conveniência de serviço nos termos previstos na cláusula 35.<sup>a</sup>;
- d) Quando a reconversão implicar mudança de localidade e domicílio, aplicam-se as regras da cláusula 56.<sup>a</sup>

3 — Nas mudanças de grupo profissional resultantes de diminuição da capacidade de trabalho, quer esta provenha de idade, doença ou acidente, a empresa proporcionará postos de trabalho ou condições de trabalho

adequados, promovendo ou auxiliando acções de formação e de aperfeiçoamento profissional. Estas mudanças de grupo profissional efectuam-se independentemente da existência de candidatos ao preenchimento de postos de trabalho vagos por mudança de grupo profissional.

4 — As mudanças de grupo profissional a que se refere o n.º 2 e aquelas que resultem de diminuição da capacidade de trabalho em consequência de acidente em serviço, ou de trabalho, ou de doença profissional, efectuam-se para grupo profissional a determinar pela empresa, tendo presentes as condições e a capacidade do trabalhador, e para a mesma categoria do grupo profissional de origem ou para a mais próxima deste, quando no segundo grupo profissional aquela não exista, contando-se o tempo prestado na categoria do grupo profissional de origem para todos os efeitos.

5 — As mudanças de grupo profissional resultantes de diminuição de capacidade de trabalho não previstas no número anterior efectuam-se para grupo profissional a determinar pela empresa, tendo presentes as condições do trabalhador e ouvidos os serviços de saúde ocupacional e nos termos do n.º 9 da cláusula anterior e, se for caso disso, com aplicação do n.º 10 da mesma cláusula.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Período de adaptação

1 — Os dois meses posteriores ao início do exercício de funções do trabalhador no novo grupo profissional consideram-se período de adaptação, com efeitos unicamente para o disposto nos números seguintes.

2 — Durante o período de adaptação, o trabalhador poderá solicitar o regresso ao grupo profissional anterior, justificando o pedido em inaptidão ou inadaptação.

3 — O regresso previsto no número anterior, se deferido, implicará para o trabalhador:

- a) Atribuição do posto de trabalho vago que estiver disponível, no grupo profissional de origem, se o que anteriormente ocupava estiver preenchido a título definitivo;
- b) Obrigatoriedade de repetir o curso de formação, as provas ou reciclagem exigidos para a mudança de grupo profissional, se pretender voltar a concorrer;
- c) Passar a auferir a remuneração correspondente à categoria de origem.

4 — Ainda durante o período de adaptação, e em casos de inaptidão ou inadaptação, a empresa poderá atribuir ao trabalhador outro posto de trabalho do mesmo grupo profissional.

5 — Mantendo-se a inaptidão ou inadaptação, poderá a empresa fazer regressar o trabalhador ao grupo profissional anterior, tendo o mesmo a faculdade de exigir uma apreciação, quanto ao motivo invocado, por um júri cuja actuação poderá ser objecto de parecer do sindicato respectivo, se o trabalhador assim o requerer.

6 — O regresso ao grupo profissional anterior, previsto no n.º 5, implicará para o trabalhador as consequências referidas no n.º 3.

7 — Se durante o período de adaptação por mudança de grupo profissional ocorrer movimento promocional no grupo profissional de onde o trabalhador proveio, este terá direito, caso a ele regresse nos termos dos números anteriores, a usufruir da promoção que lhe caberia se não tivesse mudado de grupo profissional. Se, durante o período de adaptação por mudança de grupo profissional, não ocorrer movimento promocional na categoria de onde proveio o trabalhador, em caso de regresso a este, considera-se como se sempre nele tivesse permanecido.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — As mudanças de grupo profissional que envolvam mudança de localidade e de residência habitual dão direito à dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias úteis, a gozar entre a data do despacho e, em princípio, a data da sua efectivação.

2 — O período referido no número anterior será de 10 dias úteis, a utilizar nas mesmas condições, quando se trate de mudanças de grupo profissional extraordinárias decorrentes de reconversões que envolvam mudança de localidade e de residência habitual.

## SECÇÃO V

### Admissões e readmissões

#### SUBSECÇÃO I

##### Admissões

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As admissões verificam-se, em regra, para as categorias de entrada.

2 — Desde que não haja concorrentes internos com os requisitos prefixados, poderão realizar-se admissões do exterior para qualquer nível dos grupos profissionais de licenciados, bacharéis e técnicos especialistas, com a excepção de EPT, bem como para os grupos profissionais específicos dos Serviços de Informática e de Saúde Ocupacional. Os requisitos prefixados serão necessariamente idênticos àqueles que tiverem sido fixados para efeitos de recrutamento interno, nomeadamente transferência, regresso de licença ilimitada e mudança de grupo profissional.

3 — Do recurso às admissões previstas no número anterior será dado conhecimento prévio às associações sindicais representativas dos trabalhadores a cujos grupos profissionais as admissões respeitam, sendo a consulta do processo de selecção assegurada, no serviço respectivo, àquelas associações.

4 — As admissões poderão ser precedidas de cursos de formação.

5 — A empresa entregará a cada trabalhador, no momento da admissão, documento de que constem o grupo profissional, o horário de trabalho, o local de trabalho e outras condições acordadas, independentemente da concretização de um projecto de acolhimento.

6 — Os diminuídos físicos serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções do grupo profissional a que se candidatarem e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de deficientes.

7 — A empresa obriga-se a, no prazo de 15 dias, enviar cópia do documento referido no n.º 5 aos sindicatos representativos do grupo profissional respectivo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — As admissões são feitas a título experimental, por um período de dois meses, após o que os trabalhadores que se mantiverem na empresa ingressarão definitivamente nos seus quadros, contando aquele tempo para efeitos de antiguidade.

2 — Durante os primeiros 15 dias do período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização ou compensação.

3 — Após os primeiros 15 dias e até ao fim do período experimental, a empresa pode rescindir o contrato por inadequação ou incapacidade do trabalhador, justificando por escrito essa actuação se lhe for requerido pelo próprio.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — São condições de admissão na empresa:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excepcionais em que se torne necessário recorrer a especialistas de outra nacionalidade;
- b) Ter aptidão mental e física para o bom desempenho das funções do grupo profissional para que concorreu, comprovadas por exames médicos efectuados, em princípio, antes da formação, tendo sempre em consideração o disposto no n.º 6 da cláusula 57.<sup>a</sup>;
- c) Não ter sido demitido ou despedido da empresa com justa causa;
- d) Maioridade;
- e) Possuir as habilitações exigidas para o grupo profissional a que concorre, comprovadas por certificado oficial, tendo em conta o estabelecido nesta convenção;
- f) Ter bom comportamento cívico;
- g) Não estar abrangido por qualquer das incompatibilidades previstas neste acordo;
- h) Ter cumprido as leis respeitantes ao serviço militar;
- i) Demonstrar capacidade para o desempenho das funções a que se candidata, de acordo com as condições gerais e específicas de admissão, através das provas previstas no anexo II do presente acordo.

2 — Para além dos certificados de habilitações escolares, deverá exigir-se carteira profissional para profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão para cada um dos grupos profissionais são as constantes deste acordo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comprovação das condições de admissão

A comprovação das condições de admissão efectua-se nos seguintes termos:

- a) Nacionalidade — através de bilhete de identidade;
- b) Capacidade mental e física — através de relatório do exame médico dos CTT e documento comprovativo da vacina antitetânica;
- c) Despedimento, demissão ou exoneração dos CTT — declaração do trabalhador, a verificar pelos serviços competentes da empresa;
- d) Idade — através de bilhete de identidade;
- e) Habilitações — através de certificado de habilitações escolares e ou profissionais, carteira profissional, quando obrigatória, e licenças ou cartas de condução, quando obrigatórias;
- f) Bom comportamento cívico — através de certificado de registo criminal;
- g) Incompatibilidades — através de declaração do candidato de que não se encontra abrangido por qualquer incompatibilidade;
- h) Leis respeitantes ao serviço militar — através de documento comprovativo da situação militar;
- i) Capacidade para o desempenho das funções a que se candidata — aproveitamento em provas, cursos de formação ou estágios, a comprovar pelo serviço competente da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Pré-selecção para admissão

1 — Para grupos profissionais cujas habilitações mínimas exigidas são a EMO, a pré-selecção efectua-se através de análise documental, sendo os critérios de ordenação para chamada a provas os seguintes:

- a) Trabalhadores que tenham trabalhado ou trabalhem na empresa por período não inferior a 90 dias em funções iguais ou semelhantes às do grupo profissional para o qual se processe a admissão;
- b) Residência na área ou zona para a qual foi aberto o concurso;
- c) Viúvo ou órfão de trabalhador dos CTT, bem como filho de trabalhador da empresa aposentado por motivo de invalidez, em qualquer caso na situação de desemprego;
- d) Maior tempo prestado à empresa nos termos da alínea a);
- e) Maiores habilitações, independentemente de classificação, com limite no nível de escolaridade superior ao exigido para o grupo profissional;
- f) Filho de trabalhador da empresa na situação de desemprego;
- g) Critério etário a definir caso a caso.

2 — Para grupos profissionais cujas habilitações mínimas exigidas são superiores ao 9.º ano de escolaridade

ou equivalentes e inferiores a bacharelato, a pré-selecção efectua-se através de análise documental, sendo os critérios de ordenação para chamada a provas os seguintes:

- a) Residência na área ou zona para a qual foi aberto concurso;
- b) Trabalhadores que tenham trabalhado ou trabalhem na empresa, por período não inferior a 90 dias, em funções iguais ou semelhantes às do grupo profissional para o qual se processa a admissão;
- c) Maiores habilitações, com limite no 12.º ano de escolaridade, conforme observações constantes do anexo II, ou habilitações escolares e profissionais, podendo como tal ser consideradas as classificações obtidas em cursos ou disciplinas de interesse para o desempenho do posto de trabalho. Este critério poderá, por decisão da empresa, constituir o primeiro, alternando, consequentemente, com o previsto na alínea a);
- d) Viúvo ou órfão de trabalhador dos CTT, bem como filho de trabalhador da empresa aposentado por motivo de invalidez, em qualquer caso na situação de desemprego;
- e) Maior tempo de trabalho prestado à empresa nos termos da alínea b);
- f) Filho de trabalhador da empresa na situação de desemprego;
- g) Critério etário a definir caso a caso.

3 — Para grupos profissionais cujas habilitações são a licenciatura, o bacharelato ou equiparadas, a pré-selecção efectua-se através de análise documental e análise curricular, com eventual entrevista.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Seleção para admissão

1 — A selecção e a ordenação dos candidatos serão efectuadas através de:

- a) Comprovação das condições gerais de admissão;
- b) Prova preliminar, entendendo-se como tal a que se destina à avaliação da capacidade dos candidatos para receber formação;
- c) Provas técnico-profissionais, que podem consistir em entrevista, análise curricular, prova técnica ou prova profissional;
- d) Exame psicológico;
- e) Formação (estágios, cursos);
- f) Apreciação do trabalho anterior.

2 — A aplicação de todos ou de alguns dos processos referidos nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior a cada grupo profissional, a que se destina a admissão, obedecerá ao disposto no anexo II do presente acordo.

3 — Nos casos em que a admissão seja precedida de formação, na chamada aos respectivos estágios ou cursos será dada prioridade aos candidatos que residam no local do posto de trabalho vago, ordenados de acordo com a classificação. Não os havendo, seguir-se-á a ordem de classificação. Se a classificação for igual, desempatam os critérios de pré-selecção.

4 — As provas que antecedem a fase de formação com provas, ou a admissão, nos casos em que aquela não estiver prevista, serão considerados no seu conjunto,

para efeitos de tomada de decisão, salvo os casos em que apenas exista uma única prova, a qual constituirá, por si só, o critério de aprovação ou exclusão.

5 — O disposto na primeira parte do número anterior entende-se sem prejuízo, de situações extremas de inaptidão que possam detectar-se em qualquer das provas.

6 — O candidato poderá, a seu pedido, ser informado, em entrevista psicológica, do conteúdo de exame realizado.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Dispensa de formação e provas de admissão

A empresa poderá excepcionalmente dispensar candidatos de frequência de cursos de formação ou de alguma ou algumas provas, dando conhecimento prévio aos sindicatos representativos, quando:

- a) Se verificar a impossibilidade prática por parte da empresa para a sua efectivação, caso em que serão abrangidos todos os candidatos do mesmo concurso;
- b) Haja candidatos que já realizaram provas idênticas às previstas;
- c) Se verificar reconhecida experiência e competência excepcionais dos candidatos para o desempenho das funções.

#### SUBSECÇÃO II

##### Readmissões

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Conceito e regime

1 — Considera-se readmissão o regresso aos quadros da empresa.

2 — Com as necessárias adaptações previstas no presente acordo, aplicam-se às readmissões as disposições relativas às admissões, devendo a empresa informar os candidatos acerca dos processos a utilizar para que o seu pedido de readmissão possa ser considerado.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Condições de readmissão

1 — As readmissões realizam-se no âmbito do recrutamento externo e devem observar o estabelecido neste acordo quanto a admissões, não sendo aceites as candidaturas de quem tiver saído da empresa por motivos disciplinares.

2 — Por motivos disciplinares para efeito do número anterior, entende-se:

- a) Ter sofrido pena disciplinar expulsiva;
- b) Haver participação contra o trabalhador à data da sua saída, ou ter sido detectada, após a mesma, infracção disciplinar, a que corresponda indiciariamente pena expulsiva, praticada durante o período de um ano imediatamente anterior à data da efectiva cessação de trabalho.

3 — Os candidatos à readmissão devem satisfazer as condições de admissão que vigorarem no momento para os grupos profissionais a que se destinam.

4 — A empresa poderá dispensar os requisitos de idade e habilitações em casos especiais, com o conhecimento prévio dos sindicatos representativos.

5 — Quando se trate de readmissão para o mesmo grupo profissional a que o candidato pertencia antes, a selecção obedecerá às seguintes regras:

- a) Menos de um ano de ausência — o candidato é dispensado de todas as provas de selecção, excepto da apresentação de documentos cujo prazo de validade, por imposição da lei em vigor, tenham caducado e do exame médico;
- b) Desde um até três anos de ausência, com mais de três anos de serviço na empresa — o candidato será dispensado de todas as provas de selecção, excepto da comprovação dos requisitos e da apresentação dos documentos referidos no primeiro caso;
- c) Restantes casos — poderá ser submetido às provas julgadas necessárias para o grupo profissional a que se destina.

6 — Quando se trate de readmissão para grupo profissional diferente, o candidato será obrigatoriamente submetido às provas de selecção julgadas necessárias para o grupo profissional a que se destina.

## SECÇÃO VI

### Contratos a termo

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Condições gerais

1 — O recurso a contratos a termo só pode ter lugar quando se verifique qualquer das seguintes situações:

- a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;
- b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego (Natal);
- c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação;
- d) Acorrer a situações imprevisíveis que afectem gravemente a regularidade da exploração.

2 — O recrutamento de contratados a termo obedecerá a listas de espera a elaborar, seguindo os critérios de pré-selecção para admissão. No caso de inexistência de listas, serão abertas inscrições durante cinco dias úteis, sendo os candidatos preseleccionados com base nos critérios de pré-selecção para admissão mas com preferência para os que residam na localidade onde se torne necessário efectuar o contrato. O anúncio de abertura de inscrição será afixado no serviço respectivo e em local bem visível para o público.

3 — Quando se tratar de contrato por prazo superior a 180 dias ou de primeira renovação de contratos a termo, a empresa obriga-se a recorrer aos candidatos que, tendo satisfeito os requisitos de pré-selecção, hajam

sido considerados aptos em provas psicotécnicas ou técnicas, conforme previsto quanto à admissão.

4 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente a identificação dos contraentes, o grupo profissional e a remuneração do trabalhador, o local de prestação do trabalho, a data do início e o prazo do contrato. Quando se tratar de contrato celebrado por prazo inferior a seis meses, conterá ainda obrigatoriamente descrição minuciosa e pormenorizada do serviço ou obra concretamente definida a que a prestação de trabalho se destina.

5 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, por denúncia de qualquer das partes, antes de decorrido o prazo, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

6 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Limites

1 — Num mesmo serviço e para desempenho das mesmas funções, não poderá verificar-se o recurso a contrato de trabalho a termo por período superior a três anos.

2 — Após o decurso do período fixado no número anterior, caso se mantenha a necessidade que determinou o recurso à contratação a termo, a dotação do respectivo serviço será aumentada e preenchida segundo as normas aplicáveis.

3 — O disposto nos números anteriores não será aplicável aos casos previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, mediante acordo prévio com os sindicatos representativos dos grupos profissionais correspondentes.

4 — Do recurso a contratos a termo será dado conhecimento às associações sindicais, nos termos da alínea q) do n.º 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>

## SECÇÃO VII

### Cargos de direcção e chefia

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não farão parte dos grupos profissionais e serão exercidos em comissão de serviço.

2 — O preenchimento de cargos de direcção e chefia é da competência da empresa, de acordo com o estabelecido na presente secção.

3 — O preenchimento de cargos dos níveis 1, 2, 3 e 4 será sempre precedido de concurso e será feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

4 — Enquanto se mantiverem ao abrigo do regime previsto na presente cláusula, os trabalhadores mantêm o direito às promoções previstas no n.º 2 da cláusula 77.<sup>a</sup>, de acordo com os tempos fixados no anexo II para o grupo profissional respectivo. Quando situados fora das zonas de promoção automática, serão abrangidos por mecanismos de progressão nos grupos profissionais que terão em conta os níveis hierárquicos dos cargos exercidos.

5 — Às nomeações em cargos de direcção e chefia, mesmo que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime das transferências previsto no presente acordo.

6 — O trabalhador, quando no exercício de cargo de direcção ou chefia, não poderá ser prejudicado nem beneficiado no seu movimento ascensional no grupo profissional.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — Os cargos de direcção e de chefia são hierarquizados do seguinte modo:

- Nível 0 — chefia de nível 0;
- Nível 1 — chefe do 1.º nível;
- Nível 2 — chefe de secção de 2.ª;
- Nível 3 — chefe de secção de 1.ª;
- Nível 4 — chefe de sub-repartição;
- Nível 5 — chefe de repartição;
- Nível 6 — chefe de divisão;
- Nível 7 — subdirector de serviços;
- Nível 8 — director de serviços;
- Nível 9 — director.

2 — Para acesso aos cargos dos diferentes níveis hierárquicos, terão prioridade os trabalhadores que, reunidos os requisitos fixados para cada cargo a preencher, se encontrem posicionados em níveis de qualificação e ou profissional adequados.

3 — Nos serviços onde existem funções desempenhadas exclusivamente por trabalhadores do mesmo grupo profissional, os cargos de chefia serão, de preferência, preenchidos por trabalhadores deste grupo profissional.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — A abertura do processo de candidaturas é anunciado no *Noticiário Oficial* e, se se tratar de concurso externo, na imprensa.

2 — Do anúncio constará o prazo de candidatura, que não será inferior a 11 dias úteis para os candidatos trabalhadores da empresa, e a especificação das atribuições do cargo e do tipo de provas de selecção.

3 — A selecção para os cargos aos quais é exigido concurso basear-se-á em provas documentais e profissionais.

4 — Os candidatos deverão apresentar:

- a) Currículo geral;
- b) Currículo profissional CTT, reflectindo a sua experiência na empresa, como factor de especial ponderação;

c) Trabalhos relacionados com as funções a desempenhar.

5 — Para além dos requisitos fixados para o cargo a que concorrem, os candidatos externos obedecerão aos requisitos exigidos para a admissão, segundo estabelecido para o efeito neste acordo e na alínea a) do número anterior desta cláusula.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Seleção

1 — Terminado o prazo de recepção das candidaturas, o serviço competente verificará o cumprimento dos requisitos e formalidades exigidos no anúncio, excluindo os candidatos que os não satisfaçam.

2 — A apreciação das candidaturas compete a um júri integrado por três elementos, dos quais dois pertencentes, sempre que possível, ao sector interessado e o terceiro aos serviços de pessoal.

3 — Os membros do júri deverão ser de categoria igual ou superior ao nível do cargo a preencher.

4 — A coordenação dos trabalhos do júri pertencerá ao elemento do sector interessado de categoria mais elevada ou, quando da mesma categoria, ao mais antigo.

5 — Ao apreciar as candidaturas, o júri deverá:

- a) Ponderar todas as circunstâncias específicas de cada candidatura, especialmente a adequação dos elementos apresentados às exigências do cargo a preencher e o respectivo posicionamento no grupo profissional;
- b) Entrevistar os candidatos para discussão dos trabalhos apresentados;
- c) Seleccionar de entre os candidatos aqueles que devem ser submetidos a provas, eliminando os restantes;
- d) Apresentar à hierarquia a relação dos candidatos por ordem de adequação ao cargo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Nomeação

1 — A nomeação para cargos de direcção e chefia é da competência da empresa, sob proposta da hierarquia, de acordo com os resultados da selecção feita pelo júri.

2 — Nos casos de reestruturação orgânica de serviços, podem ser nomeados para os cargos dela decorrentes os titulares de cargos que sejam considerados equivalentes, com dispensa de concurso.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1 — A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa da empresa ou do titular do cargo.

2 — Quando cessar a comissão de serviço, o trabalhador retoma as funções do seu grupo profissional, com a categoria a que tiver entretanto ascendido.



3 — Se a cessação da comissão de serviço for da iniciativa da empresa, depois de decorrido um período de adaptação de seis meses, o trabalhador mantém o direito à remuneração que auferia até ao momento em que lhe couber, por actualização de tabelas salariais ou por evolução em categorias ou grupos profissionais, remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores.

4 — Sempre que a comissão de serviço seja dada por finda por iniciativa da empresa, esta comunicará previamente ao trabalhador os motivos e fundamentos que levaram à decisão.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A substituição dos titulares de cargos nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço de maior categoria e antiguidade que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito designados e aceitem.

2 — O exercício de um cargo nos termos do número anterior dá direito à diferença entre a remuneração fixada para esse cargo e a auferida pelo trabalhador.

3 — A situação de interinidade não poderá exceder oito meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas do preenchimento de cargos de direcção e chefia.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável no caso de a ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não é imputável, frequência de acções de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores ou em autarquias.

5 — O exercício em regime de interinidade de um cargo de direcção e chefia que se encontre por preencher confere direito à contagem do tempo como exercício efectivo, caso o trabalhador venha a ser nomeado, sem interrupção de funções, titular do mesmo.

6 — Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

### CAPÍTULO VI

#### Promoções

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Conceito

1 — Considera-se promoção a passagem de uma categoria para outra superior do mesmo grupo profissional.

2 — Não constitui promoção:

- O preenchimento de cargos de direcção e chefia;
- O exercício, em casos excepcionais, de funções correspondentes a categoria ou grupo profissional diferente;
- O exercício de funções especiais em regime de comissão de serviço, conforme previsto no presente acordo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Modalidades

1 — A promoção pode ser automática ou extraordinária.

2 — Diz-se automática a que depende exclusivamente da antiguidade na categoria.

3 — Diz-se extraordinária a que, resultando da decisão da empresa, decorre, nomeadamente, de:

- Nomeação com base em critérios de competência e qualidade de desempenho (assinalado com «n», «n1» e «n2» no anexo II);
- Nomeação com base na análise do cumprimento de objectivos e capacidade para o desempenho de funções mais qualificadas (maior grau de autonomia, âmbito e responsabilidade), assinaladas com «p» no anexo II;
- Antecipação de promoção automática.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Efeitos da promoção automática

A promoção automática produz todos os seus efeitos, independentemente da situação em que o trabalhador se encontrar, no dia em que o mesmo satisfizer o requisito de antiguidade na categoria, conforme previsto na cláusula 26.<sup>a</sup>, n.º 1.

### CAPÍTULO VII

#### Formação e aprendizagem

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Objectivos

A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando atingir médias europeias para o sector, pelo que deverá:

- Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando as condições que a viabilizem, designadamente a formação geral indispensável à mesma;
- Assegurar provisionalmente a obtenção, pelos trabalhadores, dos conhecimentos gerais e específicos necessários ao desempenho das funções dos grupos profissionais em que se integram, facultando, ainda, os conhecimentos necessários à mudança de grupo profissional;
- Garantir às chefias e aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessários à mudança de atitudes, com vista ao adequado desenvolvimento da empresa;
- Assegurar uma participação equilibrada dos dois sexos.

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Condições gerais

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Melhorar as condições de funcionamento e ampliação da rede de formação profissional existente, tendo em vista a sua descentralização e eficácia;
- b) Desenvolver esforços no sentido de ser obtida a cooperação das entidades competentes para o funcionamento dos centros de formação, incluindo o reconhecimento de equivalência dos cursos ministrados nas referidas escolas a graus de ensino oficial;
- c) Integrar nos seus quadros, de acordo com as suas necessidades, e nas categorias, para que a sua formação foi orientada, os candidatos após a conclusão dos respectivos cursos, desde que nos mesmos tenham obtido aproveitamento;
- d) Nos grupos profissionais para os quais é exigido estágio, accionar os mecanismos que permitam aos trabalhadores ser integrados nas categorias a que se destinam no dia imediatamente a seguir ao termo do estágio, quer este tenha sido decorrente de recrutamento externo ou de mudança de grupo profissional.

2 — A empresa apoiará a autoformação ligada a problemas teóricos ou práticos suscitados pelo exercício das funções actuais ou potencialmente desempenháveis pelo trabalhador, pondo à disposição dos interessados elementos disponíveis, tais como folhetos, manuais e livros, e promovendo o esclarecimento de dúvidas pertinentes que sejam postas.

3 — Os trabalhadores que frequentem cursos de formação ou estágios de especialização fora do seu local de trabalho têm direito a uma deslocação quinzenal, salvo o disposto no número seguinte, com partida à sexta-feira, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiar, e pagamento do transporte por conta da empresa.

4 — Os trabalhadores dos serviços com sede nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem acções de formação no continente, ou vice-versa, que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, terão direito a uma deslocação mensal ao seu domicílio, nas condições referidas no número anterior.

5 — As acções de formação devem durar o período de tempo mínimo exigido pela sua eficácia.

## Cláusula 81.<sup>a</sup>

### Tipos de formação

1 — Os tipos de formação são os constantes da presente cláusula.

2 — Os participantes poderão frequentar qualquer destes tipos de formação, por determinação da empresa ou em regime de voluntariado (decorrente, por exemplo, de concursos).

3 — A formação técnico-profissional abrange:

- a) Formação inicial — que visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;

- b) Aperfeiçoamento profissional — a que tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
- c) Especialização — aquela que é necessária à distinção, dentro de um grupo profissional, dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividades;
- d) Reconversão — a que se destina a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais. Pode revestir duas modalidades: inicial e de aperfeiçoamento.

4 — A formação em técnicas de gestão destina-se a trabalhadores que ocupem ou se preveja venham a ocupar cargos de direcção ou de chefia, bem como aqueles cujas funções exijam conhecimentos deste tipo.

5 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que viabilizem a aquisição de conhecimentos básicos, a receptibilidade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da empresa.

## SECÇÃO II

### Participantes

#### SUBSECÇÃO I

#### Participantes externos

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Deveres

São deveres dos participantes em acções de formação:

- a) Cumprir as normas gerais e específicas respeitantes ao curso respectivo, nomeadamente em matéria de provas de avaliação de conhecimentos;
- b) Frequentar o curso com assiduidade e pontualidade;
- c) Esforçar-se por adquirir os conhecimentos teóricos e práticos que lhes forem proporcionados durante o curso, com vista à sua preparação profissional;
- d) Observar as regras de cortesia a todos os níveis de relação;
- e) Zelar pela conservação do material e instalações postos à sua disposição, responsabilizando-se pelos danos provocados por negligência ou propósito deliberado.

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Direitos

1 — Os participantes em curso receberão mensalmente um subsídio de estágio de montante igual ao da remuneração do nível de entrada do grupo profissional correspondente, menos 1000\$.

2 — Tratando-se de contratados a prazo certo, deverão os respectivos contratos ser suspensos no início do curso, sendo, no caso de exclusão, e após esta, completados no tempo em falta para o seu termo.

3 — Os candidatos aprovados nos estágios de admissão apresentam-se no local de trabalho que lhes for

destinado ou ficam em lista de espera aguardando nomeação, sem direito, neste último caso, a qualquer subsídio ou remuneração.

4 — Os participantes terão direito ao subsídio até à data do despacho de exclusão ou àquela em que abandonem o curso.

5 — Os participantes receberão, sem quaisquer encargos, elementos de estudo e demais material necessário à sua preparação profissional.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Interrupção das acções de formação por facto não imputável ao participante**

1 — Os participantes que, por motivo de serviço militar obrigatório, não possam iniciar o curso ou sejam forçados a interrompê-lo serão admitidos a novo curso ou autorizados a completar aquele que hajam interrompido, após o seu licenciamento, no primeiro estágio que se efectuar para o grupo profissional em causa, se aquele licenciamento tiver sido comunicado aos CTT dentro do prazo de 30 dias a contar da data em que se verificou, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O disposto no número anterior será aplicável aos participantes que sejam obrigados a interromper o curso por motivo de acidente em serviço.

3 — Os participantes não abrangidos pelas disposições dos n.ºs 1 e 2 que, por motivo de força maior, devidamente comunicado e como tal superiormente reconhecido, não possam iniciar ou completar o curso serão autorizados a iniciá-lo ou a completá-lo na primeira oportunidade em que haja necessidades de serviço para o grupo profissional em causa, tendo em atenção o disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

4 — Os participantes deverão comunicar a cessação do impedimento no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Reinício da frequência de curso**

1 — Os participantes poderão frequentar outro curso quando, por aplicação do disposto no n.º 5 da cláusula 87.<sup>a</sup>, houver despacho superior favorável, respeitando as seguintes condições:

- a) A partir do início, quando a interrupção se verificar durante o primeiro terço do curso;
- b) A partir do início do segundo terço do curso, se a interrupção se verificar depois do primeiro terço.

2 — Os participantes poderão, no caso previsto na alínea b) do número anterior, estagiar, desde o início, se assim o desejarem, formulando o pedido por escrito, mas sem direito a qualquer subsídio no primeiro terço do curso.

3 — Os participantes poderão, se o desejarem, candidatar-se a novo curso nas condições fixadas na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 desta cláusula, no caso de ficarem reprovados, sem prejuízo do disposto na alínea a) da cláusula seguinte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Exclusões**

Os participantes não poderão frequentar novo curso para o mesmo grupo profissional:

- a) Quando tenham sido reprovados ou excluídos por duas vezes;
- b) Quando tenham sido excluídos por haverem ultrapassado os limites fixados na alínea b) do n.º 3 da cláusula seguinte;
- c) Quando tenham faltado a qualquer prova e não apresentem justificação no prazo de 10 dias;
- d) Quando, sem justificação aceitável, tenham desistido do curso.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

1 — Serão consideradas justificadas as faltas como tal classificadas pelo dirigente do curso.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda do subsídio correspondente ao dia ou dias em que se verificarem.

3 — As faltas dadas durante o curso não podem exceder os seguintes limites:

- a) 10% do número de dias úteis do curso, obtido pelo somatório de todas as faltas, com arredondamento do resultado por defeito quando não der número exacto;
- b) Três faltas seguidas ou cinco interpoladas, no caso de serem injustificadas.

4 — Os participantes que excederem os limites de faltas referidos no número anterior serão excluídos do curso, sem prejuízo do disposto na alínea b) da cláusula anterior quanto às injustificadas.

5 — Em casos excepcionais, devidamente comprovados, e a pedido do participante, poderá não se observar a exclusão, mesmo que se ultrapasse o número de faltas fixado no n.º 3.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Exclusão**

Para além do disposto no n.º 4 da cláusula anterior, poderão ainda ser excluídos dos cursos, em qualquer altura, os participantes que:

- a) Não obtenham aproveitamento nas provas eliminatórias de avaliação;
- b) Tenham mau comportamento, que afecte gravemente o funcionamento dos cursos;
- c) Tentem resolver fraudulentamente qualquer prova a que forem sujeitos;
- d) Se recusarem a prestar provas ou desistam das mesmas ou do curso sem apresentarem justificação no prazo de 10 dias;
- e) Faltem a provas por motivo de força maior, mesmo que devidamente comunicado e reconhecido superiormente, se até essa data se puder concluir de modo inequívoco a sua inaptidão.

SUBSECÇÃO II  
Participantes internos

Cláusula 89.<sup>a</sup>

Remissão

Os participantes internos em cursos de formação mantêm os direitos e deveres decorrentes da sua condição de trabalhadores da empresa, sendo-lhes aplicáveis as cláusulas constantes desta secção e, com as necessárias adaptações, as disposições respeitantes aos participantes externos.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

Regras especiais

1 — Além dos constantes na cláusula 82.<sup>a</sup>, constitui ainda dever dos participantes internos a restituição aos CTT, após audição do sindicato respectivo, das importâncias dos abonos eventuais recebidos por motivo da realização do curso, no caso de terem sido excluídos daquele por motivo de falta de assiduidade, não comparência às provas finais ou desistência sem justificação.

2 — No caso de a participação nos cursos não resultar de iniciativa do trabalhador, a empresa:

- a) Indemnizará o trabalhador do acréscimo de encargos com transporte entre o local de formação e o seu domicílio se o curso tiver lugar na localidade onde o trabalhador está colocado;
- b) Remunerará o trabalhador pela remuneração média dos seis meses que precederem imediatamente o início do curso, no caso de este durar mais de um mês.

3 — A empresa assegurará a cobertura das despesas de todos os participantes internos se o curso tiver lugar em localidade diferente daquela onde o trabalhador está colocado, nos termos da regulamentação em vigor sobre ajudas de custo.

4 — Os participantes internos continuam sujeitos ao regime de faltas consagrado no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho dos CTT, sendo-lhes, contudo, aplicável o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 87.<sup>a</sup>

5 — Aos participantes internos não poderá ser atribuída remuneração mensal inferior ao subsídio de estágio fixado no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup>

6 — No caso de serem excluídos do curso, os participantes deverão regressar imediatamente aos serviços onde pertencem.

7 — Os participantes internos a quem tiver sido dado conhecimento prévio dos postos de trabalho vagos a que se destinam, consideram-se colocados nesses postos de trabalho no dia seguinte àquele em que tenham terminado o curso de formação.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

Especializações

Na chamada a provas de especialização, deverão ser observados os seguintes princípios:

- a) Num local de trabalho, cada especialidade deve ser oferecida a todos os trabalhadores não especializados;

- b) De entre os interessados na especialidade, será chamado a estágio o trabalhador mais antigo no grupo profissional;
- c) No caso de os interessados serem todos do mesmo estágio de iniciação, a prioridade faz-se pela ordem de classificação neste.

CAPÍTULO VIII

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 92.<sup>a</sup>

Conceito de local de trabalho

Entende-se por «local habitual de trabalho» aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo (sede).

Cláusula 93.<sup>a</sup>

Mudança definitiva de local de trabalho

1 — Sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho por motivo de transferência por conveniência de serviço ou por mudança de instalações do serviço, dos quais resulte acréscimo de encargos para o trabalhador, este terá direito a uma compensação, nos termos dos números seguintes.

2 — Quando da mudança definitiva de local de trabalho resulte mudança de localidade e de domicílio, a empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:

- a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;
- c) O alojamento condigno a expensas da empresa para o trabalhador e seus familiares, desde a data da sua chegada até ao 15.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido entretanto habitação;
- d) Conceder ao trabalhador dispensa de comparecimento ao serviço durante 10 dias úteis consecutivos dentro do prazo de 30 dias fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutro período;
- e) Considerar em regime de ajudas de custo os primeiros seis meses de permanência do trabalhador transferido;
- f) Considerar em regime de ajudas de custo os seis meses imediatamente seguintes àqueles a que se refere a alínea anterior ou, por opção da empresa, assegurar mensalmente ao trabalhador o pagamento do excedente entre a renda de casa por ele paga no último mês no local donde é transferido, e aquela que, com o acordo da empresa, vier a pagar no primeiro mês na localidade para onde é transferido;
- g) Pagar, em casos especiais a definir pela empresa, antecipadamente e por uma só vez, o quantitativo

ou quantitativos a que se referem a alínea e) e a parte inicial da alínea f).

3 — Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e esse domicílio, a empresa garante ao trabalhador o direito de optar por uma das compensações seguintes:

- a) Passe de transporte colectivo;
- b) Indemnização correspondente ao acréscimo de encargos;
- c) Um mês de vencimento.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável quando se verifique inexistência de transportes públicos, caso em que a empresa se obriga a assegurar transporte próprio.

5 — Se o trabalhador não concordar com a mudança definitiva de local de trabalho referida no n.º 1, poderá recorrer aos mecanismos previstos nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 35.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Conceitos

1 — A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos da presente secção.

2 — Quando as deslocações em serviço se destinarem a acções de formação, a empresa obriga-se a informar os trabalhadores abrangidos do local onde aquelas vão decorrer, bem como o dia do seu início, com a antecedência mínima de 15 dias, salvo motivos imprevistos.

3 — Para efeitos desta secção, entende-se por:

- a) «Deslocação em serviço» a prestação temporária de trabalho fora do local habitual;
- b) «Local habitual de trabalho» aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo (sede);
- c) «Ajudas de custo» os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo.

4 — A empresa não deve deslocar em serviço os trabalhadores que fundadamente aleguem a existência de prejuízos sérios, directamente decorrentes da deslocação.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Retorno ao local habitual de trabalho

1 — Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 20 km deverá verificar-se o retorno diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, desde que esteja assegurado o transporte.

2 — Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 20 km e inferior a 100 km, deverá verificar-se o seu retorno ao local habitual em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado o transporte.

3 — Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o retorno ao local habitual de trabalho para alojamento ou alimentação terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4 — O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta secção, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.

5 — Nas deslocações do continente para as Regiões Autónomas, ou vice-versa, e interilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efectuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

6 — A aplicação do disposto nesta cláusula a trabalhadores em acção de formação obedecerá às regras previstas no capítulo VI do presente acordo.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e retorno entre o local habitual de trabalho e o local de deslocação, em 1.ª classe, quando a viagem for de comboio, ou ao pagamento da despesa respectiva;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo;
- c) A um período de repouso após viagens de duração superior a seis horas consecutivas, nos termos do número seguinte;
- d) Ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o seu horário normal, quando se tratar de pequena deslocação, e como trabalho normal quando se tratar de grande deslocação.

2 — O período de repouso previsto na alínea c) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem, em condições normais, a ida e o retorno diário do trabalhador à sua residência habitual. Consideram-se grandes deslocações as restantes.

4 — O disposto na alínea *b*) do n.º 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea *f*) do n.º 2 da cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Condições para atribuição de ajudas de custo

1 — Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

- a*) Pequeno-almoço — quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;
- b*) Almoço — quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;
- c*) Jantar — quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.

2 — Nas deslocações por dias sucessivos, a atribuição dos abonos far-se-á:

- a*) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;
- b*) Por cada dia completo na mesma localidade, ajuda de custo completa;
- c*) Nos dias em que, por exigência de serviço, se efectuem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e alojamento.

3 — Nos dias de embarque e desembarque, seja qual for a hora a que se verifiquem, são devidos os abonos normais, se aqueles se efectuarem em localidade diferente daquela onde o trabalhador tem a sua colocação.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem direito a ajudas de custo

1 — Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

- a*) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
- b*) Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra acção de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alojar-se na forma habitual;
- c*) As resultantes de transferências, excepto as motivadas por conveniência de serviço e de acordo com o previsto nesta convenção;
- d*) As dos carteiros nos giros respectivos;
- e*) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
- f*) As que se verifiquem dentro da mesma localidade;
- g*) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 km, contados nos termos do n.º 4 da cláusula 95.<sup>a</sup>

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Alojamento da equipa de trabalho

1 — Na deslocação em serviço de uma equipa de trabalho será atribuído a todos os seus elementos um abono de alojamento de valor igual àquele a que tiver direito o trabalhador de categoria mais elevada.

2 — Entende-se por equipa de trabalho qualquer grupo de trabalhadores que, mesmo pertencendo a serviços diversos, se desloquem em conjunto, sob orientação do mesmo chefe, durante igual período de tempo e realizem uma tarefa em comum, embora executando cada um actividades específicas.

3 — O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável às deslocações por motivo de estágio ou outras acções de formação, caso em que os participantes terão direito a um abono igual ao do trabalhador de categoria mais elevada.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Não acumulação de subsídios

1 — O abono de ajuda de custo para refeição, salvo disposição expressa no presente acordo, implica a perda do subsídio de refeição correspondente àquela.

2 — Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas *a*) e *e*) do n.º 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho — Alojamento e refeições

Os serviços não podem transportar os trabalhadores deslocados para tomar as refeições ou pernoitarem fora da sede desde que a distância a percorrer seja igual ou superior àquela a que estão da própria sede.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Deslocações de carácter excepcional

As despesas decorrentes de deslocações, incluindo ao estrangeiro, que por imposição do serviço comprovadamente não se enquadrem no estabelecido nas cláusulas anteriores poderão excepcionalmente ser autorizadas pelos serviços competentes.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Período máximo de deslocação em serviço

1 — Salvo os casos de trabalho para execução de projectos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 90 dias seguidos relativamente a cada trabalhador.

2 — A contagem do período fixado no número anterior não é interrompida pela circunstância de o trabalhador em deslocação prestar serviço em mais de uma localidade nem pelo regresso ao local de trabalho no período de descanso semanal ou em dia feriado.

3 — Se as necessidades temporárias de serviço se prolongarem por mais de duas semanas além dos 90 dias,

os trabalhadores que tenham concluído este período podem ser substituídos.

4 — No caso de trabalhadores colocados em CARC, o período máximo de deslocação não deve exceder um período de 30 dias consecutivos, após o qual deverão ser substituídos, caso não haja inconveniente para o serviço.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Deslocações por acidente em serviço**

O disposto nesta secção quanto ao pagamento de ajudas de custo e de transporte aplica-se aos trabalhadores vítimas de acidente em serviço que, por determinação médica, necessitem de se deslocar para fora da localidade da sua residência habitual para tratamento, readaptação ao trabalho ou internamento.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

1 — A doença que ocorra durante o período de deslocação do trabalhador com direito a ajudas de custo implica o regresso deste, por conta da empresa, salvo parecer médico em contrário.

2 — Enquanto o regresso não for conveniente ou possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo, a menos que se encontre hospitalizado.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se à situação de maternidade que ocorra durante a deslocação em serviço, bem como aos casos de impossibilidade de prestar trabalho devido a acidente.

4 — As faltas dadas por falecimento de familiares do trabalhador deslocado em serviço, nos termos da legislação aplicável, só interrompem o abono de ajudas de custo quando por esse motivo o trabalhador se deslocar à residência habitual. Neste caso, as despesas de transporte serão suportadas pela empresa.

5 — As faltas não previstas nos números anteriores, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Procedimentos**

1 — O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respectivo impresso, em duplicado, indicando os dias e as horas de partida e de chegada e a espécie de serviço prestado.

2 — Quando a deslocação se prolongue por período superior a 30 dias, deve ainda indicar-se a data do seu início.

3 — Normalmente, será elaborado por cada trabalhador deslocado um único impresso mensal, mesmo que tenha feito mais de uma deslocação dentro desse período.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento

por conta dos respectivos adiantamentos, mediante o recibo passado no impresso cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Prazos**

1 — Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia 5 do mês imediato àquele a que dizem respeito.

2 — Em regra, o abono de ajudas de custo não deve ser processado juntamente com os vencimentos.

3 — As folhas de ajudas de custo devem ser processadas até ao fim do mês seguinte àquele a que os abonos respeitem, podendo ser liquidados pelo orçamento do ano seguinte os referentes aos meses de Novembro e Dezembro.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Adiantamento**

1 — Os chefes de serviço terão de abonar, por conta dos adiantamentos em seu poder, as importâncias reputadas necessárias para deslocações de trabalhadores seus dependentes, até à importância correspondente a 30 dias de ajudas de custo, se aqueles o solicitarem.

2 — A importância adiantada deve ser reposta pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

### SECÇÃO III

#### **Comissões gratuitas**

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Conceito**

1 — Considera-se «comissão gratuita» a afectação transitória, por acordo, de um trabalhador, a um serviço diferente do seu, mantendo-se titular de um lugar no serviço onde está colocado e não tendo direito a qualquer abono especial pelo facto.

2 — O conceito de serviço diferente é o constante do n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Formalidades**

1 — A comissão gratuita formaliza-se através de impresso próprio, que, depois de informado pelo dirigente do serviço em que o trabalhador está colocado, seguirá, para o mesmo efeito, ao serviço para onde é pretendida a comissão. Em seguida será remetido ao serviço competente para decidir.

2 — Quando as localidades envolvidas no pedido se situem na área do mesmo serviço, o expediente será interno.

3 — As mesmas formalidades são seguidas para a renovação de uma comissão gratuita.

4 — É concedido um prazo máximo de oito dias de calendário, após a data em que é dado conhecimento ao trabalhador, para se apresentar no serviço de destino.

5 — Se o trabalhador injustificadamente não se apresentar no prazo estabelecido no número anterior, será anulada a concessão de comissão gratuita e não poderá ser-lhe concedida outra durante dois anos.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Regime

1 — São condições para a concessão de comissões gratuitas:

- a) Não provocar qualquer prejuízo para o serviço onde o trabalhador está colocado, nem dar origem a:

Recurso a trabalho suplementar;  
Recurso a comissões remuneradas;  
Recurso a contratação a termo;  
Quaisquer despesas a suportar pela empresa;  
Impossibilidade de concessão de férias ou dispensas;

- b) Haver necessidade temporária no serviço pretendido e enquanto a houver, nomeadamente, por:

Existência de vaga (até ao normal preenchimento da mesma);  
Existência de impedimentos temporários;  
Outras situações que careçam de solução urgente e provisória, quando devidamente justificadas.

2 — O prazo máximo de duração da comissão gratuita é de 90 dias, renovável por uma só vez, sem quebra de continuidade, até ao limite máximo de outros 90 dias.

3 — Ao mesmo trabalhador só pode ser atribuída nova comissão gratuita decorridos seis meses após o termo da anterior, salvo casos excepcionais devidamente fundamentados, e com conhecimento prévio aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

4 — A comissão gratuita não confere ao trabalhador quaisquer direitos de preferência no preenchimento de vaga.

5 — O serviço a desempenhar em comissão gratuita deve ser adequado ao grupo profissional e especialidade do trabalhador que a solicite.

6 — Havendo mais de um pedido de comissão gratuita para o mesmo serviço, as prioridades serão pautadas pelos critérios das transferências por iniciativa do trabalhador.

7 — O serviço de origem e o serviço de destino devem fazer cessar as comissões gratuitas uma vez que se deixe de verificar qualquer dos condicionalismos referidos no n.º 1.

## SECÇÃO IV

### Duração de trabalho

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Entende-se por «período normal de trabalho» o número de horas de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho na empresa é de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

3 — O período normal de trabalho é de:

- a) Trinta e seis horas semanais e sete horas e doze minutos diários para o pessoal dos serviços centrais, com ressalva dos períodos de duração superior existentes nesses serviços;
- b) Trinta e cinco horas semanais e sete horas diárias para os profissionais de informática em funções de operadores de registo e de operadores de sistemas, quando em regime de horário contínuo, bem como para os profissionais de apoio directo aos primeiros quando lhes for atribuído o mesmo regime;
- c) Trinta e seis horas semanais e sete horas e doze minutos diários para os profissionais de enfermagem, de educação de infância e vigilância em serviço nos infantários, bem como para os profissionais de apoio directo a estes, quando lhes for atribuído o mesmo regime.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Pausa especial

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1 — Considera-se «intervalo de descanso» a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2 — O período de repouso terá uma duração mínima de dez horas, salvo acordo em contrário do trabalhador.



3 — O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado nas escalas de serviço elaboradas nos termos do n.º 5 da cláusula 118.<sup>a</sup>

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — A empresa concederá aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, o regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes.

2 — Será concedido aos trabalhadores que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, desde que tenham a seu cargo familiares cujo grau de incapacidade obriga a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem.

3 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá a empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

4 — São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na empresa.

5 — No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, a pausa prevista na cláusula 113.<sup>a</sup> será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Limite geral

Nenhum trabalhador poderá prestar em cada dia e a qualquer título mais de doze horas de trabalho efectivo, salvo em casos de grave emergência ou quando a sujeição do período de trabalho efectivo a esse limite se mostre absolutamente inoportuno para o funcionamento dos serviços.

## SECÇÃO V

### Horário de trabalho

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e bem assim dos intervalos de descanso.

2 — Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração de horário atribuído a um trabalhador deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal, obedecendo, contudo, às esca-

las e modalidades já existentes no respectivo local de trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

5 — As escalas deverão ser elaboradas semestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.

6 — São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores do mesmo grupo profissional, especialidade e serviço, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

7 — A definição das modalidades de horários a praticar nos serviços será precedida de análise e discussão com os sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

8 — Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente acordo.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horários

Os horários podem revestir as modalidades seguintes:

- a) Horários fixos — aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;
- b) Horários variáveis — aqueles em que as horas de início e termo variam periodicamente, com intervalo mínimo de uma semana;
- c) Horários flexíveis — aqueles em que o trabalhador se obriga a um período de permanência, sem alteração do número de horas de trabalho diário, podendo variar as horas de início e termo, dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha;
- d) Horários livres — aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;
- e) Horários contínuos — aqueles em que a prestação do trabalho diário é ininterrupta, sem prejuízo da pausa referida na cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Regime de laboração contínua

1 — «Regime de laboração contínua» é aquele em que o funcionamento do serviço tem de ser assegurado vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana.

2 — Mediante recomendação dos serviços de saúde ocupacional, a empresa desobrigará do regime de laboração contínua qualquer trabalhador que o solicite.

3 — Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de laboração contínua poderão, a solicitação sua, ser desobrigados deste regime, desde que tenham, pelo menos, 25 anos de serviço e 50 de idade. Se no mesmo serviço não for possível satisfazer a pretensão de todos os interessados, será dada prioridade àqueles que há mais tempo prestam trabalho, com continuidade, em regime de laboração contínua.

4 — Sem prejuízo das recomendações dos serviços de saúde ocupacional, o trabalhador desobrigado de prestar serviço em regime de laboração contínua aguardará, no serviço, pelo prazo máximo de seis meses a contar da data em que formulou o pedido de desobrigação, que seja assegurado o preenchimento da vaga a que tal desobrigação dá causa.

5 — Caso não haja possibilidade de colocação destes trabalhadores em funções do seu grupo profissional, terão os mesmos acesso a concursos de mudança de grupo profissional, com dispensa de habilitações.

6 — Nos regimes de laboração contínua, as escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de folga semanais não coincidam com dia feriado.

7 — Quando qualquer dos dias de folga semanal a que se refere o número anterior coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre outra folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100 % de um dia de trabalho.

8 — Os trabalhadores que prestem serviço de laboração contínua serão anualmente sujeitos a rigoroso exame médico.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Registo de permanência

1 — Nos diferentes serviços da empresa haverá dispositivos apropriados, pontógrafos ou livros de ponto, para registo da presença ao serviço.

2 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos a este registo, independentemente do grupo profissional.

## SECÇÃO VI

### Trabalho suplementar e nocturno

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, em dia normal de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador será obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto nos seguintes casos:

- Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afectem a regularidade da exploração;
- Quando se verifiquem elevadas percentagens de efectivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;

c) Para realização de tarefas anuais de curta duração.

3 — Sempre que num serviço o número de horas suplementares prestadas por trabalhadores de um determinado grupo profissional, adicionadas, perfizer um total igual ao número de horas anuais de cada um, deverá a empresa promover o estudo da situação, com vista à sua correcção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.

4 — Da existência de elevada percentagem de efectivos ausentes não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal prestado pelos trabalhadores ausentes.

5 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar em cada ano, exceptuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente incompatível a sujeição do período de trabalho efectivo aos limites nele fixados.

6 — O trabalhador que prolongar o seu período de trabalho por mais de uma hora tem direito a gozar uma pausa de quinze minutos, coincidente com os últimos quinze minutos do período normal de trabalho. Esta pausa só deixará de ser gozada se circunstâncias muito excepcionais não o permitirem.

7 — Todos os trabalhadores, independentemente do seu vencimento, têm direito à remuneração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

8 — Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público colectivo, a empresa obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efectuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio.

9 — Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 149.<sup>a</sup>

10 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- Qualidade de trabalhador estudante;
- Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 anos de idade.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — Sem prejuízo do disposto no presente acordo, qualquer trabalhador poderá ser chamado a prestar trabalho nocturno em face da necessidade dos serviços.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de antiguidade na empresa ou 50 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido, pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

5 — Todos os trabalhadores, independentemente do nível de vencimento, têm direito à remuneração do trabalho nocturno efectivamente prestado.

## SECÇÃO VII

### Prevenção e chamada accidental

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da empresa para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação de avarias inadiáveis, notificadas durante o período de prevenção. O trabalhador só poderá ausentar-se para outro local desde que o serviço seja informado previamente da sua localização.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono diário de montante equivalente a 1 % da remuneração mínima mensal do nível J, independentemente das horas extraordinárias que lhes sejam devidas nas condições fixadas no n.º 11 desta cláusula.

3 — A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 157.<sup>a</sup> do AE.

4 — A prevenção em dia feriado confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 100 % no abono referido no n.º 2, ou optar por um dia de descanso compensatório, desde que tenha havido actuação.

5 — A prevenção só deve existir nos locais e pelos períodos — necessariamente curtos — que venham a ser julgados como indispensáveis e nas suas especialidades convenientes.

6 — A instituição ou a cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da empresa.

7 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais de uma semana em cada mês.

8 — Quando as circunstâncias excepcionais obrigarem um trabalhador a fazer prevenção durante duas semanas

no mesmo mês, estas terão de estar intervaladas por, pelo menos, uma semana e o abono referido no n.º 2 terá um aumento de 50 % na segunda semana.

9 — Ao serem elaboradas as escalas de prevenção deve procurar-se que as respectivas brigadas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

10 — Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que a não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

11 — O trabalho prestado em regime de prevenção será pago nos seguintes termos:

- a) Um mínimo de duas horas em cada intervenção de serviço;
- b) Cada intervenção é remunerada com o acréscimo de 50 % ou de 75 % sobre o valor da RH normal, respectivamente na primeira ou segunda hora e seguintes;
- c) Ocorrendo a intervenção no período nocturno, acrescerão 25 % sobre os valores referidos na alínea precedente;
- d) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida;
- e) Se no período dessas duas horas ocorrer a necessidade de nova intervenção, o trabalhador será remunerado apenas pelo tempo dispendido na segunda intervenção que ultrapasse as duas horas já consideradas.

12 — A empresa assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local do trabalho e o correspondente regresso.

13 — Na falta de transporte proporcionado pela empresa, o trabalhador utilizará o transporte que julgar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

14 — Em chamadas nocturnas para fora da sede, o trabalhador pode ser acompanhado sempre que necessário, por um outro que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Chamada accidental

1 — Para os casos em que não esteja instituído o regime de prevenção, e dentro do âmbito definido nos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respectiva brigada, o trabalhador que seja chamado accidentalmente, por urgente necessidade de serviço, tem direito a um abono de 2 % da remuneração mínima mensal do nível I da tabela salarial em vigor, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2 — A chamada accidental em dia de descanso semanal confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 157.<sup>a</sup>

3 — A chamada accidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100% no abono referido no n.º 1 ou a um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.

4 — Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamadas accidentais o disposto nos n.ºs 11 a 14 da cláusula anterior.

5 — O recurso a chamadas accidentais só poderá verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem regulamentadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita a apresentar caso a caso pelo responsável pela decisão.

## **CAPÍTULO IX**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **Cláusula 126.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de mulheres e maternidade/paternidade**

1 — Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo, qualquer discriminação em função do sexo.

2 — Para além dos direitos conferidos a todos os trabalhadores da empresa no presente acordo, são assegurados os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, sem que tal implique diminuição da retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser deslocadas temporariamente a seu pedido, ou a conselho do médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado;
- b) Por ocasião do parto, a trabalhadora tem direito a uma licença por um período de 120 dias, dos quais 90 deverão ser gozados após o parto, sem prejuízo da sua interrupção no caso de hospitalização da criança ou da mãe, enquanto isso se verificar;
- c) Dispensa diária da trabalhadora durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de amamentação dos filhos durante todo o tempo que comprovadamente esta durar;
- d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior até o filho perfazer 1 ano;
- e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas c) e d) será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- f) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até três dias em cada mês sem perda de direitos, excepto retribuição, no período de 12 meses após o parto;
- g) Dispensa, pelo tempo necessário, para consulta de higiene da maternidade e da infância do IOS quando as consultas coincidam com o período normal de trabalho e se revelem inadiáveis ou insusceptíveis de ter lugar em momento diverso;
- h) Dispensa, a seu pedido, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 e além das 20 horas até 12 meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovada gravidez;

i) Por nascimento de filhos, o pai tem direito a dispensa durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento;

j) O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos seguintes casos:

- j1) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- j2) Morte da mãe;
- j3) Decisão conjunta dos pais;

k) No caso previsto no n.º j2), o período mínimo de licença assegurado é de 14 dias;

l) A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nas alíneas i) e j).

3 — Em casos de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas será de 30 dias após a data em que o mesmo se verifique.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Se a morte do nado-vivo se verificar depois de 30 dias após o parto, o período de falta por maternidade cessará e entrará em regime de faltas por luto.

6 — As trabalhadoras têm o direito, durante o período de comprovada amamentação e até um ano após o parto, a não desempenhar tarefas que as exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

#### **Cláusula 127.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de diminuídos físicos**

1 — A empresa deverá proporcionar emprego aos trabalhadores que sofram de diminuição física, garantindo-lhes formação profissional e condições de trabalho adequadas.

2 — A empresa, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente cláusula serão aplicáveis as disposições específicas previstas na secção relativa a mudanças de grupo profissional.

4 — A diminuição da capacidade física será confirmada pelos serviços de saúde ocupacional, os quais indicarão se a incapacidade é de carácter permanente ou temporário e, neste último caso, o prazo da sua duração, bem como a extensão dessa incapacidade e as potencialidades existentes.

#### **Cláusula 128.<sup>a</sup>**

##### **Direito dos trabalhadores-estudantes**

1 — Aos trabalhadores-estudantes da empresa que pretendam prosseguir os seus estudos nos diversos

ramos de formação geral ou técnico-profissional do ensino oficial ou particular, diurno ou nocturno, quando concorram para o aumento do grau académico ou sejam considerados de interesse para a empresa, são concedidas as facilidades seguintes, sem perda de quaisquer regalias ou direitos:

- a) Dispensa total na véspera e no dia de cada prova de exame final ou de frequência, desde que recaiam em dia de trabalho normal, sem prejuízo do disposto no n.º 4;
- b) Dispensa durante uma hora em cada período normal de trabalho, com excepção dos que ocorram aos sábados, domingos e feriados, no decurso dos períodos escolares, com ressalva do disposto no n.º 3;
- c) Colocação a seu pedido, sempre que possível e sem prejuízo das regras de transferência, próximo dos estabelecimentos de ensino que frequentam;
- d) Facilidades para permuta de horários com outros trabalhadores do mesmo grupo profissional, desde que exista acordo entre os interessados;
- e) Facilidades para marcação do período de férias de acordo com os seus interesses de estudante, desde que daí não advenham prejuízos para terceiros;
- f) Atribuição preferencial de horários compatíveis com os dos estabelecimentos de ensino frequentados, desde que daí não advenham prejuízos para terceiros ou para os serviços.

2 — No caso de provas em dias consecutivos, os dias anteriores a conceder nos termos da alínea a) do número anterior serão tantos quantos os dias de exame.

3 — A dispensa diária para estudo prevista na alínea b) do n.º 1 desta cláusula não se aplica:

- a) Aos trabalhadores em regime de tempo parcial;
- b) Aos trabalhadores do grupo profissional de TPG em estações com uma só unidade desse grupo;
- c) Aos trabalhadores em serviço no expresso postal, nas ambulâncias e carreiras postais.

4 — Aos trabalhadores referidos nas alíneas b) e c) do número anterior será concedido mais um dia por cada prova de exame final ou de frequência, para além da dispensa prevista na alínea a) do n.º 1.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores-estudantes

1 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

- a) Proceder à inscrição em modelo próprio da empresa, a entregar no departamento onde trabalha;
- b) Apresentar, por escrito, pedido de utilização de dispensa diária, com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data do início da sua utilização, referindo o estabelecimento de ensino, o curso e o ano ou período escolar;
- c) Apresentar prova da sua situação escolar sempre que a empresa o solicitar.

2 — Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando, por qualquer outra razão, fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar esse facto ao seu serviço no prazo máximo de 30 dias.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Dispensa diária para estudo

1 — A dispensa prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 128.<sup>a</sup> cessa nos seguintes casos:

- a) Quando o trabalhador desista de estudar;
- b) Quando se verifique falta de aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, a dispensa será atribuída de novo a partir do ano lectivo em que o trabalhador volte a obter aproveitamento.

3 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se aproveitamento a aprovação em cada ano num número de disciplinas não inferior a um terço do que compuser o ano escolar em que o trabalhador se encontra inscrito, com o limite mínimo de duas disciplinas. No caso de o trabalhador se encontrar inscrito em mais de um ano, entende-se que o número de disciplinas é aquele que respeitar ao ano escolar mais avançado.

4 — Não conta para os efeitos do número anterior o não aproveitamento motivado por doença ou acidente, maternidade, serviço militar obrigatório, frequência de estágios ou cursos de formação no âmbito da empresa.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Utilização da dispensa diária para estudo

1 — A dispensa prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 128.<sup>a</sup> será utilizada em qualquer momento do período normal de trabalho mediante acerto prévio entre o trabalhador interessado e o responsável pelo serviço em que o mesmo se encontre colocado.

2 — As dispensas diárias de uma hora podem ser acumuladas até às horas correspondentes a cinco dias de trabalho normal a que está sujeito o trabalhador.

3 — A acumulação de dispensas, por dias completos, é obrigatória nos casos em que:

- a) Se verifique a falta de acordo previsto no n.º 1 desta cláusula;
- b) A utilização dos períodos diários de uma hora não seja possível ou origine inconvenientes para o serviço;
- c) O período diário que deixar de ser prestado pelo trabalhador-estudante deva ser executado por outro trabalhador a deslocar em comissão remunerada.

4 — A acumulação das dispensas diárias previstas no n.º 2 não prejudica a aquisição do direito à dispensa correspondente ao dia em que esta venha a ser gozada.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Dispensa total para exames

1 — As dispensas previstas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 128.<sup>a</sup> deverão ser solicitadas com a antecedência mínima de três dias, salvo no caso em que as provas a que respeitem tenham sido marcadas com antecedência inferior àquela.

2 — A realização das provas deverá ser comprovada mediante documento emitido pelo respectivo estabelecimento de ensino, com a indicação da respectiva disciplina.

### CAPÍTULO X

#### Retribuições, abonos e subsídios

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas nas tabelas constantes do anexo VI do presente acordo.

2 — Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária normal é determinado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

em que:

*Rh* — remuneração horária normal;

*Rm* — remuneração mensal;

*Hs* — período normal de trabalho semanal.

3 — A remuneração mínima mensal devida aos trabalhadores contratados a termo será correspondente à categoria inicial do grupo profissional em que se integrem as funções desempenhadas.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Documento comprovativo da remuneração

1 — No acto do pagamento da remuneração, ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento de onde constem o nome, o período a que a remuneração corresponde, a discriminação da remuneração fixa e das importâncias relativas a trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dias de descanso semanal ou feriado e, bem assim, qualquer outra prestação complementar e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita.

3 — O pagamento será efectuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua actividade, através de depósito em conta bancária, vale de serviço ou cheque.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite máximo de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.

2 — Considera-se relevante para efeitos de diuturnidades todo o tempo que contava para o sistema em prática na empresa até à data da entrada em vigor do presente acordo.

3 — As diuturnidades vencem-se no dia em que cada trabalhador complete cada período de cinco anos na antiguidade.

4 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído na *Rm* para efeitos de cálculo de remuneração horária normal.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial têm direito ao pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

6 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo VII do presente acordo.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar ou feriado é remunerado com o acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar em dia normal de trabalho

1 — A primeira hora de trabalho suplementar é remunerada com o acréscimo de 50 %.

2 — As horas seguintes são remuneradas com o acréscimo de 75 %.

3 — Sempre que o trabalho suplementar for prestado fora do prolongamento ou antecipação do período normal de trabalho, o trabalhador terá direito a um complemento equivalente ao valor da primeira hora de trabalho suplementar, para além daquele que efectivamente prestar.

4 — O complemento estabelecido no n.º 3 não é devido em caso de prevenção ou chamada accidental.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Retribuição por trabalho nocturno

A retribuição especial por trabalho nocturno é de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Compensação especial

1 — Por cada dia que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial de montante equivalente à sua remuneração horária normal, com limite mínimo de 0,5 % do nível E.

2 — O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine,

no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Compensação por horário descontinuo

1 — Sempre que, por imposição da empresa, o período normal de trabalho comportar um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito a uma compensação mensal correspondente a 5% do nível F da tabela salarial em vigor.

2 — Nos casos em que a prestação de trabalho, nas condições referidas no número anterior, não se verificar durante um mês completo, a compensação será proporcional ao número de dias em que tal prestação se verificar, com base em 22 dias mensais.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efectivamente prestadas nesse dia.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração mensal do mês de Dezembro nesse ano.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.

3 — O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que seja igual ou superior a cinco dias úteis.

4 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido direito a remuneração mensal superior àquela que serviu de base ao cálculo do subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até 31 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber um subsídio correspondente à sua remuneração mensal, o qual ser-lhes-á pago

com a remuneração respeitante ao mês de Novembro e corrigido no caso de aumento de vencimento no mês de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro será atribuído um subsídio proporcional ao número de meses completos de serviço prestado até àquela data.

3 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano da incorporação quer no ano de passagem à disponibilidade.

4 — No caso de cessação do contrato, será atribuído ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Os trabalhadores que tiverem utilizado período de licença sem vencimento ou licença ilimitada receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional ao tempo de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

6 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido direito a remuneração mensal superior à do mês de Dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela remuneração.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de recebedor, recebedor-pagador ou de pagador são devidos os abonos para falhas em vigor na empresa.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Subsídio de línguas

1 — Aos trabalhadores que utilizem oralmente, com carácter de continuidade, línguas estrangeiras consideradas de serviço, designadamente os operadores de telecomunicações destacados para serviço telefónico internacional, receberão por cada uma, com o limite de duas, um subsídio mensal de quantitativo igual a 4% da remuneração mínima mensal do nível G.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores do grupo profissional de tradutores.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Subsídio de condução

1 — Os trabalhadores não motoristas que exerçam a tarefa de condução de veículos automóveis ou motocicletas ao serviço da empresa têm direito a um subsídio por cada dia de condução no montante previsto no anexo IX, n.º 3.1.

2 — Os condutores de velocípedes propriedade dos CTT têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto no n.º 3.2 do anexo IX. Consideram-se equiparados a velocípedes os veículos de duas rodas com motor de cilindrada não superior a 50 cm<sup>3</sup>.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte próprio — Viagem e marcha

1 — Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço, tenham de se deslocar em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a) 25 % do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b) 12 % quando se tratar de motociclo;
- c) 10 % quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores;
- d) 6 % quando se deslocarem a pé ou em velocípede a pedal.

2 — O arredondamento por motivo de actualização será efectuado para a dezena de centavos imediatamente seguinte.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores, incluindo os contratados a termo, relativamente aos dias em que tenham prestado serviço durante, pelo menos, três horas.

2 — Também será pago o subsídio aos trabalhadores nos dias em que, por determinação da empresa, nomeadamente por imposição de escala, prestarem o mínimo de duas horas de serviço.

3 — Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a) Os trabalhadores em regime de ajudas de custo, com excepção dos abrangidos pela alínea f) do n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto no número anterior;
- b) Os cozinheiros, ajudantes, empregados de cantinas e pessoal de cozinha das creches em serviço, aos quais será concedida uma refeição principal e um pequeno-almoço ou merenda, de acordo com o seu horário de trabalho na cantina ou nas creches, salvo se expressamente renunciarem àquelas refeições;
- c) Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo os casos de ausência por motivo de exercício de actividades sindicais que confira o direito a remuneração nos termos da alínea b) do número seguinte, de ausências por motivo de serviço em entidades estranhas à empresa com remuneração a cargo dos CTT e a ausência por motivo de acidente de trabalho em serviço.

4 — Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, consequentemente, não afectam a percepção do subsídio para refeição:

- a) A pausa diária estabelecida na cláusula 113.<sup>a</sup>;
- b) A dispensa do serviço para exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração;

- c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da empresa, desde que sejam convocados por esta e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
- d) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes quando resultem da acumulação das horas de dispensa imposta pela empresa;
- e) As ausências por motivo de serviço em instituições estranhas à empresa, com remuneração a cargo dos CTT;
- f) As situações de falta previamente justificada pela empresa e determinada por esta;
- g) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
- h) As ausências dos membros das comissões emergentes deste acordo motivadas pelo respectivo funcionamento;
- i) As ausências por motivo de exercício de funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário a acudir a emergências.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial de refeição

1 — Será atribuído aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar em dia normal de trabalho no período normal de refeição ou prestem trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal e dias feriadados um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na empresa, nos termos seguintes:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas e atinja o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou do jantar (das 19 às 21 horas);
- b) Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal ou dias feriadados, quando o trabalho atingir o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou de jantar (das 19 às 21 horas).

2 — O subsídio especial de refeição não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### Subsídio de pequeno-almoço

1 — A empresa concede um subsídio para pequeno-almoço, que será atribuído aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 e as 8 horas, inclusive.

2 — Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial de pequeno-almoço

Os trabalhadores que, em regime de trabalho suplementar, iniciem a respectiva prestação antes das 6 e a prolonguem para além das 8 horas terão direito ao



subsídio especial para pequeno-almoço, de valor igual àquele que para esta refeição se encontre fixado na tabela de ajudas de custo.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### **Compensação e descontos**

A empresa não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nos casos permitidos por lei e com as limitações dela decorrentes.

## **CAPÍTULO XI**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal e feriados**

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — Entende-se por «período de descanso semanal» a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.

2 — Considera-se «dia de descanso semanal complementar» o 1.º dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal o 2.º dia.

3 — Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo com, pelo menos, uma semana de antecedência.

4 — Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo:

- a) Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem dois dias completos por semana;
- b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
- c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

5 — O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Entende-se por «feriado» a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2 — São considerados feriados:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio — Dia Mundial do Trabalhador;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro (Natal);
- Feriado municipal da localidade ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições ou usos locais.

3 — O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado, ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### **Dispensa genérica**

1 — A empresa concede dispensa genérica a todos os trabalhadores no dia 24 de Dezembro a partir das 13 horas e no dia 26 de Dezembro (dia completo), salvo o disposto no número seguinte.

2 — Na Região Autónoma da Madeira a dispensa do dia 26 de Dezembro será substituída por dispensa genérica na quarta-feira de cinzas até às 13 horas.

3 — A prestação de trabalho nos períodos referidos é considerada como prestação de trabalho em dia feriado.

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho no período de descanso semanal e em feriado**

1 — Poderá ser exigida a prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal, de descanso semanal complementar ou feriados, para assegurar a regularidade do serviço ou a continuidade da laboração nos sectores da empresa sujeitos a tal regime, ou ainda em casos excepcionais, seja qual for o sector em que a acção se torne necessária.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes ou noutra altura, dentro dos 90 dias imediatamente subsequentes, cabendo sempre a opção ao trabalhador.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em dias feriados têm o direito de optar entre uma folga correspondente e a remuneração referida no número seguinte, sem direito a quaisquer outras compensações.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho prestado em dia de descanso semanal.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto no presente acordo.

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

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se no ano da admissão, regresso de licença ilimitada ou readmissão e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão, regresso de licença ilimitada ou readmissão, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com no máximo 22 dias úteis, com observância do disposto no número seguinte e após o decurso do período experimental.

3 — No caso de a admissão ou readmissão ter sido precedida de estágio ou curso de formação na empresa, o respectivo período considera-se como tempo de serviço, para os efeitos do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato e a um subsídio de férias correspondente à remuneração desse período.

2 — O gozo do período de férias poderá ter lugar imediatamente após o termo do contrato ou no decurso deste mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, mas nunca antes do respectivo vencimento.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos do número anterior, não se consideram dias úteis os sábados, domingos e feriados.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias, a qual em caso algum poderá ser inferior à que receberiam se estivessem em serviço normal, acrescida de um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — No caso de as férias serem gozadas num só período, o subsídio de férias será pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias, ou imediatamente antes do início destas.

3 — Em caso de férias interpoladas, o subsídio de férias será pago, igualmente por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que foi gozado o primeiro período de férias, desde que este seja igual ou superior a cinco dias úteis.

4 — A redução do período de férias por desconto de faltas, sem direito a remuneração, não implica qualquer redução correspondente na remuneração ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Antecipação de férias

1 — Os trabalhadores da empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço, pelos dirigentes respectivos, até 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e no máximo 16 dias em cada ano.

2 — As dispensas a que se refere o número anterior deverão ser solicitadas previamente por escrito, admitindo-se, todavia, a título excepcional, a comunicação posterior à sua verificação.

3 — O dirigente do serviço resolverá, também por escrito, sobre a concessão ou denegação da dispensa, fundamentando sempre a sua decisão neste último caso.

4 — Os dias de dispensa concedidos nos termos desta cláusula serão descontados no período de férias a que o trabalhador terá direito no ano civil subsequente ao da sua verificação.

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — Terão direito a acumular num mesmo ano as férias vencidas nesse ano com as que se tenham vencido no ano civil anterior os trabalhadores que:

- a) Exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
- b) Exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
- c) Pretendam gozá-las com familiares emigrados no estrangeiro ou em Macau;
- d) Sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respectiva nacionalidade;

- e) Se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior, devido à frequência de estágios ou cursos de formação na empresa;
- f) Por acordo com a empresa, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo ao serviço.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior, os trabalhadores poderão ainda acumular num mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

3 — Para os efeitos da alínea c) do n.º 1, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins do 1.º grau da linha recta.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### Utilização das férias

1 — As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, neste último caso, desde que:

- a) Se verifique acordo entre a empresa e o trabalhador;
- b) Um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis.

2 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

3 — O disposto no número anterior apenas poderá deixar de observar-se nos seguintes casos:

- a) Quando se verifique a situação prevista no n.º 4 desta cláusula;
- b) No ano de cessação de impedimento prolongado, nos termos do n.º 3 da cláusula 169.<sup>a</sup>;
- c) Quando o trabalhador se encontre numa das situações que conferem a faculdade de acumulação de férias previstas na cláusula anterior e dela pretenda beneficiar;
- d) Quando tenha havido a antecipação nos termos da cláusula 163.<sup>a</sup>;
- e) Quando o período experimental ou os estágios ou cursos precedentes da admissão ou readmissão impossibilitem a utilização das férias no ano em que se verifiquem.

4 — As férias vencidas num ano poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as que neste se vencem, quando da aplicação do disposto no n.º 2 resultar grave prejuízo para o trabalhador.

5 — A partir de 31 de Outubro de cada ano, deverá a empresa promover a utilização das férias vencidas nesse ano e não gozadas sempre que, até essa mesma data:

- a) Não tenham sido previamente marcadas, a pedido do trabalhador para Novembro ou Dezembro desse mesmo ano;
- b) Não tenha havido decisão quanto a acumulação no ano seguinte, com os fundamentos previstos nesta convenção.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias será efectuada por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo previamente, para o efeito, os delegados sindicais respectivos e tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro, a menos que a marcação fora dessa época seja baseada num dos seguintes motivos:

- a) Parecer favorável dos delegados sindicais;
- b) Declaração expressa do trabalhador considerando mais vantajosa a marcação efectuada fora daquela época;
- c) Marcação de férias interrompidas por doença, nos termos do n.º 2 da cláusula 167.<sup>a</sup>;
- d) Regresso do trabalhador à empresa após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.

4 — O mapa de férias definitivo de cada serviço deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores da empresa que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6 — No caso de férias interpoladas, o disposto nos números anteriores aplica-se à marcação dos respectivos períodos iguais ou superiores a cinco dias úteis.

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada e a situação de doença devidamente comprovada.

2 — O gozo do período de férias prosseguirá após a cessação do motivo que originou a interrupção, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, imediatamente após a interrupção.

3 — Se da aplicação do n.º 2 desta cláusula não resultar o gozo de pelo menos, 10 dias de férias, poderá o trabalhador juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com qualquer outro que tenha marcado para data posterior.

4 — Se entre a cessação do motivo que determinou a interrupção e o termo do ano civil em que esta teve lugar restar um número de dias inferior ao do período de férias que o trabalhador tem ainda para gozar, aplicar-se-á o disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

5 — O parto que ocorra durante as férias provoca interrupção destas, podendo a parte restante das férias

ser gozada imediatamente após o decurso do maternidade, com aplicação do número anterior, se for caso disso.

#### Cláusula 168.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

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

4 — Será permitida a alteração da época de férias por acordo entre a empresa e trabalhador, sendo sempre de conceder as que se fizerem por troca, salvo se disso resultar prejuízo para o serviço.

5 — Na sequência de situação de doença, maternidade, luto, ou acidente, poderão os trabalhadores ser autorizados a gozar as suas férias, se o requererem, e sem prejuízo de terceiros.

6 — Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágio de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade da mesma.

#### Cláusula 169.<sup>a</sup>

##### Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, se verificar 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 terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido no dia 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 170.<sup>a</sup>

##### Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão o direito de

receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 171.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — As faltas podem ser:

- a) Justificadas com retribuição;
- b) Justificadas sem retribuição;
- c) Injustificadas.

3 — Salvo os casos expressamente previstos na lei, os tempos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, agrupando-se do seguinte modo:

Ausências injustificadas;  
Ausências justificadas com perda de retribuição;  
Ausências justificadas sem perda de retribuição.

4 — Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.

5 — Nos casos de ausências parciais que determinem perda de retribuição ou outros efeitos, estes produzirão-se na data em que se perfizer um dia de falta, nos termos do n.º 3 desta cláusula.

6 — As contagens dos tempos a que se referem os números anteriores iniciam-se e terminam em cada ano civil.

#### Cláusula 172.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com retribuição

Consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por falecimento de familiares, nos termos da cláusula seguinte;
- b) Por altura do casamento, durante 12 dias úteis;
- c) Para prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;
- d) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da

comissão de trabalhadores, na parte em que não exceda os créditos fixados neste acordo;

- e) Por trabalhadores-estudantes, nos termos deste acordo;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da cláusula 174.<sup>a</sup>;
- g) Por autorização prévia ou posterior da empresa;
- h) Por nascimento de filhos, durante cinco dias, para os trabalhadores subscritores da CGA, nos termos da alínea i) do n.º 2 da cláusula 126.<sup>a</sup>;
- i) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, incluindo doença;
- j) Para consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço nos termos da cláusula 175.<sup>a</sup>;
- k) Por doação de sangue, a título gracioso, no próprio dia e ainda no dia imediatamente seguinte;
- l) Para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir a emergências;
- m) Para comparência em tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- n) Por suspensão preventiva;
- o) Por impossibilidade de prestar trabalho resultante de acidente ou doença profissional;
- p) Para exame de condução, durante meio dia ou um dia, conforme se verifique, respectivamente, na localidade em que o trabalhador presta serviço ou fora desta e desde que recaia em dia em que o trabalhador deva comparecer ao serviço.

#### Cláusula 173.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de luto

1 — O trabalhador pode faltar:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de:
  - Cônjuge ou equiparado, não separado de pessoas e bens;
  - Pais, padrasto e madrasta do trabalhador, do cônjuge ou equiparado;
  - Filhos, enteados, adoptados, genros, noras e irmãos do trabalhador ou do cônjuge;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de:
  - Avós, bisavós, netos, bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge;
  - Cônjuges ou ex-cônjuges de avós, bisavós, irmãos e netos do trabalhador;
  - Pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

2 — As faltas previstas nos números anteriores apenas poderão verificar-se nos dias que imediatamente se sigam ao falecimento ou ao conhecimento deste, contando-se para o efeito os dias de descanso ou feriados e o próprio dia da ocorrência, excepto se esta se tiver verificado durante a segunda metade do período normal de trabalho, caso em que a contagem se inicia no dia seguinte.

#### Cláusula 174.<sup>a</sup>

##### Assistência inadiável a membros do agregado familiar

1 — Para efeitos da alínea f) da cláusula 172.<sup>a</sup>, entende-se por:

- a) «Agregado familiar» o conjunto das pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a cargo deste;
- b) «Assistência inadiável» aquela que tiver carácter de muita urgência e não puder ser prestada por outra pessoa além do trabalhador, em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

2 — A mesma ocorrência não poderá ultrapassar no máximo dois dias de assistência inadiável. A empresa, porém, concederá ainda a pedido do trabalhador, até mais três dias de licença sem retribuição.

#### Cláusula 175.<sup>a</sup>

##### Faltas para consulta, tratamento e exame médico

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente e sem perda de retribuição, por motivo de consulta, tratamento e exame médico, quando inadiáveis e sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, pelo tempo estritamente necessário.

2 — Se não houver serviço clínico convencionado da especialidade pretendida na localidade em que o trabalhador presta serviço, as faltas para consulta, tratamento ou exame médico serão justificadas com retribuição.

3 — As faltas para consulta, tratamento ou exame médico realizados fora da localidade em que o trabalhador presta serviço serão justificadas sem retribuição se houver naquela localidade serviço clínico convencionado da especialidade pretendida.

4 — Quando a consulta, tratamento ou exame médico exigir marcação antecipada, deve ser feita comunicação prévia.

5 — A comprovação do facto a que se alude no n.º 2 pode ser feita pela hierarquia, se dele tem conhecimento, ou aferida por documento do centro de assistência.

#### Cláusula 176.<sup>a</sup>

##### Situação de doença

1 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o direito de:

- a) Receberem a assistência prevista neste acordo;
- b) Não comparecerem ao serviço;
- c) Salvo o disposto no n.º 2, receberem 100 % do vencimento durante os primeiros 30 dias, 85 % do 31.º ao 365.º dia, 60 % do 366.º ao 1095.º dia e 37,5 % do 1096.º em diante, até perfazerem os requisitos de aposentação. A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

2 — A aplicação do disposto na parte inicial da alínea c) do n.º 1 quando o trabalhador adoecer fora do território nacional será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

3 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
- b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que estiver em vigor;
- c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da empresa;
- d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

4 — Para serem abrangidas pelo regime de maternidade, devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo, a fim de beneficiarem do mesmo.

5 — O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes de serviço ou de trabalho.

6 — Não são abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores da empresa cuja cobertura por motivo de doença seja da responsabilidade da segurança social, aos quais se aplica o respectivo regime.

7 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100% do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

8 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Doença infecciosa irreversível como síndrome da imunodeficiência adquirida (sida), hepatite B não compensável, tuberculose evolutiva e hemofilia;
- g) Paramiloidose.

9 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 7 devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

## Cláusula 177.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas sem retribuição

Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as faltas dadas:

- a) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;
- b) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da segurança social;
- c) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

## Cláusula 178.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na cláusula anterior, em que o trabalhador só perde a retribuição.

## Cláusula 179.<sup>a</sup>

### Comunicação e justificação de faltas

1 — Quando previsíveis, as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão comunicadas à hierarquia competente com a antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas, igualmente acompanhadas da indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas no próprio dia em que tenham lugar ou logo que possível.

3 — Sem prejuízo de posterior confirmação pessoal e por escrito, a comunicação a que se refere o número anterior poderá ser feita telefonicamente ou por interposta pessoa, quando tal se mostre necessário.

4 — As faltas dadas por motivo de casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

5 — A empresa, através da hierarquia competente, poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.

6 — O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

## Cláusula 180.<sup>a</sup>

### Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo, devendo a empresa comunicar tal qualificação ao trabalhador.

#### Cláusula 181.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 30 dias úteis interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente durante 5 dias úteis consecutivos, depois de ter manifestado a intenção de abandonar o lugar, ou faltar injustificadamente durante 30 dias úteis consecutivos no mesmo ano civil.

#### Cláusula 182.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas no período de férias

1 — As faltas que determinam perda de retribuição poderão, caso o trabalhador o prefira, ser descontadas no período de férias do ano respectivo ou do ano seguinte, no caso de já as ter gozado, o qual não poderá ser reduzido em mais de oito dias úteis.

2 — Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto no n.º 1 não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente acordo para aquele tipo de faltas.

3 — Para além do disposto nesta cláusula, as faltas justificadas ou injustificadas não determinam qualquer efeito sobre a remuneração das férias ou do subsídio de férias do trabalhador.

### SECÇÃO IV

#### Licenças e impedimentos

#### Cláusula 183.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com excepção das que resultam da condição de beneficiário das obras sociais.

4 — Os direitos resultantes da condição de beneficiário das obras sociais cessarão, todavia, logo que o trabalhador seja abrangido por outro regime de protecção social.

#### Cláusula 184.<sup>a</sup>

##### Licença ilimitada

1 — Aos trabalhadores do escalão I poderá ser concedida licença ilimitada sem vencimento algum, se não houver inconveniente para o serviço.

2 — A licença ilimitada tem a duração mínima de um ano, podendo, contudo, ser interrompida a todo o tempo, por conveniência de serviço.

3 — Não é considerado como tempo de serviço na empresa o período decorrido na situação de licença ilimitada.

#### Cláusula 185.<sup>a</sup>

##### Conceito de impedimento prolongado

1 — Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, serviço militar obrigatório ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.

2 — O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

#### Cláusula 186.<sup>a</sup>

##### Efeitos do impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 169.<sup>a</sup> e do regime de abono ou subsídio de doença aplicável.

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, de acordo com o estabelecido neste acordo.

#### Cláusula 187.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste acordo à excepção da retribuição.

2 — O tempo da prestação de serviço militar é contado para efeitos de tempo de serviço, promoção e aposentação.

3 — Após a passagem à disponibilidade militar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de 30 dias, não podendo a empresa, em caso algum, protelar o seu regresso, mesmo quando ele ocorra no período de licença militar que antecede a passagem à disponibilidade.

4 — Os trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório têm direito a férias ou à correspondente retribuição nos termos da cláusula 169.<sup>a</sup>

#### Cláusula 188.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório**

1 — Durante o serviço militar obrigatório poderá ser autorizada a prestação de trabalho na empresa nos períodos intercalares de licença militar, desde que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) Pedido escrito do trabalhador;
- b) Licença militar devidamente comprovada;
- c) Duração mínima de licença militar de 15 dias;
- d) Interesse do serviço.

2 — Durante o serviço militar obrigatório poderá igualmente ser autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Pedido escrito do trabalhador;
- b) Duração mínima do trabalho de três horas diárias;
- c) Prestação de trabalho em, pelo menos, 15 dias em cada mês;
- d) Interesse do serviço.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, as remunerações e os descontos serão idênticos aos praticados para as respectivas categorias, aplicando-se, se for caso disso, a fórmula prevista para o cálculo da remuneração horária.

4 — Excepção feita quanto aos anos de incorporação e de passagem à disponibilidade, quando se verifique a prestação de serviço prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado durante os períodos intercalares de licença militar. Estes dias de férias serão gozados após a apresentação na empresa por motivo de cessação de serviço militar.

## **CAPÍTULO XII**

### **Obras sociais e apoio social e cultural**

#### Cláusula 189.<sup>a</sup>

##### **Obras sociais e apoio social e cultural**

1 — Todos os benefícios que integram o esquema de obras sociais dos CTT obedecem ao previsto em regulamentação própria, não podendo ser alterados sem o acordo das partes.

2 — A regulamentação a que se refere o número anterior definirá o respectivo âmbito de aplicação.

3 — Definir-se-ão, também, os termos e condições em que os trabalhadores não subscritores da CGA serão abrangidos pelos benefícios referidos no n.º 1, à excepção do abono de família e prestações complementares.

#### Cláusula 190.<sup>a</sup>

##### **Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose**

1 — A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

2 — Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença

profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

4 — Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no n.º 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

#### Cláusula 191.<sup>a</sup>

##### **Serviços de aconselhamento e apoio**

A empresa, no contexto dos recursos disponíveis, porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço de aconselhamento e apoio, com o objectivo de contribuir para a melhoria da realidade social da empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interacção dos indivíduos e dos grupos na situação sócio-profissional que não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução.

#### Cláusula 192.<sup>a</sup>

##### **Actividades de natureza cultural e recreativa**

A empresa apoiará, quer sob o ponto de vista financeiro quer sob o ponto de vista de facilidades a conceder aos trabalhadores, na medida do possível, as iniciativas culturais, desportivas e recreativas promovidas pelos CDCR.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Higiene, segurança e saúde ocupacional**

#### Cláusula 193.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

2 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas e com as recomendações para esse efeito emanadas dos serviços de saúde ocupacional, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substância incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

3 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

4 — Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

5 — Os trabalhadores têm o direito de apresentar às comissões de higiene e segurança, ou aos serviços competentes da empresa, todas as reclamações e sugestões referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.



#### Cláusula 194.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos da empresa

1 — Em matéria de higiene, segurança e salubridade, a empresa obriga-se a:

- a) Dar apoio às comissões de higiene e segurança previstas neste regulamento e conceder-lhes as facilidades ao seu alcance para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar obrigatoriamente as comissões de higiene e segurança sobre questões de âmbito das suas atribuições;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para o seguimento das recomendações recebidas dos órgãos de saúde ocupacional;
- d) Usando de todas as suas possibilidades, fazer intervir os serviços de saúde ocupacional aquando da verificação de acidente em serviço ou de trabalho do qual resulte a morte de algum trabalhador, tendo em vista prevenir a ocorrência de novos acidentes e contribuir para o apuramento de responsabilidades;
- e) Respeitar, nas instalações dos seus serviços, os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, nomeadamente os preconizados pelo serviço de saúde ocupacional, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais;
- f) Criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes deste capítulo.

2 — A fiscalização das condições referidas na alínea e) do número anterior compete aos organismos oficiais, nos termos da legislação em vigor, bem como aos serviços de saúde ocupacional, dentro do âmbito da sua competência.

#### Cláusula 195.<sup>a</sup>

##### Arejamento e ventilação

1 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição dos trabalhadores, devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local e nos termos recomendados pelos serviços de saúde ocupacional.

2 — A humidade relativa dos locais de trabalho em recintos fechados deverá, por norma, manter-se entre os seguintes limites:

Mínimo — 40 %;  
Máximo — 65 %.

3 — Quando o local de trabalho estiver apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Cláusula 196.<sup>a</sup>

##### Iluminação

1 — Todos os lugares de trabalho ou previstos para passagem e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição dos trabalhadores devem ser providas de iluminação natural ou artificial, enquanto forem susceptíveis de serem utilizadas.

2 — Sempre que nos locais indicados no n.º 1 se possa ter uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

3 — Fica a empresa obrigada a, num período de tempo o mais curto possível, seguir as recomendações do organismo nacional competente, relativamente a esta matéria.

#### Cláusula 197.<sup>a</sup>

##### Temperatura

1 — Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género do trabalho, o clima e a estação do ano.

2 — Nos serviços e nos demais locais de trabalho fechados, a empresa deverá providenciar no sentido de a temperatura se manter dentro dos limites recomendados pelos SSO.

3 — A localização e potência dos aparelhos de aquecimento não devem ser tais que, devido a grandes variações de temperatura, ponham em risco o conforto ou a saúde dos trabalhadores.

4 — Não devem ser utilizados meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Cláusula 198.<sup>a</sup>

##### Medidas contra a poluição acústica

1 — A empresa obriga-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomendados pelos SSO.

2 — A todos os trabalhadores cuja actividade implique a permanência em zonas fechadas ou em locais não susceptíveis de insonorização deverá ser distribuído adequado equipamento individual de protecção.

#### Cláusula 199.<sup>a</sup>

##### Áreas e equipamento dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o seu trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho colectivo deverão ser organizados de modo que a área útil e o número de pessoas respeite os limites indicados para cada serviço pelos SSO.

3 — As instalações devem, na medida do possível, ser equipadas de tal modo que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

4 — Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar, devendo ser adoptado o tipo anatómico apropriado.

#### Cláusula 200.<sup>a</sup>

##### Rede de distribuição de água

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável

não deve ser distribuída como tal, a menos que os SSO autorizem expressamente a respectiva distribuição e a inspecione regularmente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelos SSO.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

#### Cláusula 201.<sup>a</sup>

##### Balneários, lavabos e sanitários

1 — A empresa assegurará e manterá em funcionamento serviço de balneário consoante as recomendações dos SSO.

2 — Sempre que em determinados locais de trabalho se justifique a sua necessidade, a empresa criará novos complexos balneários, de acordo com os SSO.

3 — Devem existir, em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua localização, lavabos suficientes e convenientemente apetrechados.

4 — Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, sanitários suficientes e convenientemente mantidos.

5 — Os sanitários devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

6 — Os sanitários devem estar fornecidos de descarga de água, de sifões e de papel higiénico.

7 — Devem ser previstos sanitários distintos para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos onde não trabalhem mais de cinco pessoas.

#### Cláusula 202.<sup>a</sup>

##### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem, na medida do possível, existir vestiários.

2 — Os vestiários deverão comportar armários individuais de dimensões suficientes, sendo convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

3 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

#### Cláusula 203.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — Os refeitórios postos à disposição dos trabalhadores devem ser dotados de assentos e mesas em número suficiente.

2 — Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir água potável e uma instalação que per-

mita aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local.

#### Cláusula 204.<sup>a</sup>

##### Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no número anterior, deve ser determinado de acordo com o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser observado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecidos nessa ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Competirá aos SSO definir o conteúdo dos referidos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

6 — Competirá aos SSO promover, na medida do possível, a formação de trabalhadores de modo a poderem prestar os primeiros socorros nos locais de trabalho.

#### Cláusula 205.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança

1 — Haverá uma comissão central de higiene e segurança, com sede em Lisboa, cuja competência se estenderá a todo o território nacional e que poderá promover a implantação de comissões locais.

2 — A comissão local funcionará em todos os serviços que tenham efectivos iguais ou superiores a 100 trabalhadores e, excepcionalmente, naqueles que, tendo número inferior, desempenhem tarefas que impliquem elevado índice de sinistralidade.

3 — A comissão central de higiene e segurança é constituída por seis membros, designados em igual número pela empresa e pelas organizações representativas dos trabalhadores, sendo o presidente, que terá voto de qualidade, designado entre os seus membros.

4 — Os membros da comissão central de higiene e segurança exercerão o seu mandato por um período de três anos, renovável, podendo a todo o momento ser substituídos pela entidade que os nomeia.

#### Cláusula 206.<sup>a</sup>

##### Serviços de saúde ocupacional

1 — A empresa criará e aperfeiçoará serviços de saúde ocupacional de harmonia e para os fins previstos nas prescrições legais em vigor.

2 — Os serviços de saúde ocupacional têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o

estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.

3 — Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4 — Os trabalhadores, directamente ou através das ORT, têm o direito de apresentar aos serviços de saúde ocupacional da empresa reclamações ou sugestões referentes a deficiências, quer na organização daqueles serviços quer quanto a higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

#### Cláusula 207.<sup>a</sup>

##### Disposição final

Os princípios e as normas constantes do presente capítulo constituem expressão de objectivos a prosseguir por ambas as partes subscritoras do acordo, entendendo-se, consequentemente, no âmbito de uma implementação, como de aplicação progressiva e gradual, na medida dos meios disponíveis e na dependência dos recursos humanos, financeiros e materiais reservados ao sector da saúde ocupacional.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

#### Cláusula 208.<sup>a</sup>

##### Constituição e competência

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por cinco representantes dos sindicatos subscritores da mesma e de igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até no máximo três.

4 — Durante o funcionamento da comissão, qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no n.º 1.

5 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias a partir da publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

#### Cláusula 209.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nos serviços centrais da empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.

2 — A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e respectivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afectar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

3 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa,

excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, ou seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

4 — A comissão reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente a pedido de qualquer das partes outorgantes.

5 — Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até 5 dias.

6 — A primeira reunião da comissão terá lugar no prazo de 15 dias a partir da data da sua constituição e destina-se à elaboração das respectivas normas de funcionamento.

7 — A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte.

8 — Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

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

10 — No restante aplica-se o regime estabelecido no Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro.

#### Cláusula 210.<sup>a</sup>

##### Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Integrar as lacunas do presente acordo;
- c) Deliberar sobre a eliminação ou criação de grupos profissionais, categorias e especialidades, envolvendo necessariamente a definição das respectivas funções e condições de acesso, bem como a sua integração nos níveis existentes;
- d) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas na presente convenção ou lhe venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Cláusula 211.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.

2 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

3 — Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

4 — Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data de início de produção de efeitos.

5 — De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os participantes.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 212.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções estranhas à empresa

1 — O exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:

- a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;
- b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, directa ou indirecta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projectos particulares cuja apreciação aprovação sejam da competência desta;
- c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

2 — As infracções ao disposto no número anterior constituem para a empresa justa causa de rescisão do contrato de trabalho.

3 — Os trabalhadores da empresa podem exercer funções no Estado, institutos públicos, autarquias locais ou outras empresas públicas, em comissão de serviço, mantendo todos os direitos inerentes ao seu estatuto profissional, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, considerando-se todo o período de comissão como serviço prestado na empresa.

#### Cláusula 213.<sup>a</sup>

##### Subsídio para obtenção de carta de condução

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a empresa custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as respectivas renovações.

#### Cláusula 214.<sup>a</sup>

##### Permanência dos direitos adquiridos anteriormente a este acordo

Da aplicação das cláusulas do presente acordo não poderá resultar redução ou extinção de direitos, regalias ou garantias adquiridos pelos trabalhadores anteriormente à sua entrada em vigor, salvo nos casos em que o contrário expressamente resulte do clausulado.

#### Cláusula 215.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação em contrário

Com a entrada em vigor deste acordo, fica revogada toda a regulamentação interna da empresa que o contraria, sem prejuízo do princípio do respeito de direitos e regalias adquiridos.

#### Cláusula 216.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições transitórias

#### Cláusula 217.<sup>a</sup>

##### Pagamento da 1.<sup>a</sup> diuturnidade em dobro

1 — O pagamento da 1.<sup>a</sup> diuturnidade em dobro, referido no n.º 1 da cláusula 135.<sup>a</sup>, far-se-á de acordo com as especialidades dos números seguintes.

2 — Aos trabalhadores que no dia 1 de Janeiro de 1996 já tenham vencido a 1.<sup>a</sup> diuturnidade, a concretização do pagamento da 1.<sup>a</sup> diuturnidade em dobro far-se-á da seguinte forma:

- a) 1 de Janeiro de 1996 — adicional de um terço sobre o montante base da diuturnidade em vigor;
- b) 1 de Janeiro de 1997 — adicional de dois terços sobre o montante base da diuturnidade em vigor nesse momento;
- c) 1 de Janeiro de 1998 — adicional de três terços sobre o montante base da diuturnidade nesse momento (diuturnidade em dobro).

Os valores dos adicionais atrás referidos acompanharão a actualização do montante base da diuturnidade.

3 — Aos trabalhadores que completem a 1.<sup>a</sup> diuturnidade no período de 2 de Janeiro de 1996 a 31 de Dezembro de 1997 será pago, a partir da data em que aquela se vença, o adicional que em cada momento estiver a ser atribuído, nos termos do n.º 2.

4 — Aos trabalhadores que se aposentem a partir de 1 de Janeiro de 1996, ser-lhes-á paga, por inteiro, a diferença relativa à 1.<sup>a</sup> diuturnidade, com efeitos ao 1.º dia do mês anterior.

#### Cláusula 218.<sup>a</sup>

##### Subsídio de acumulação — Motoristas

Aos trabalhadores do grupo profissional MOT será atribuído, por cada dia em que executem cargas e descargas ou procedam à entrega de objectos postais ao público ou efectuem recolhas em marcos ou caixas postais, um subsídio no montante previsto no n.º 4 do anexo IX.

#### Cláusula 219.<sup>a</sup>

##### Chefias de nível 0

A nova redacção da cláusula 70.<sup>a</sup> bem como a eliminação do anexo VIII só entrarão em vigor em 1 de Julho de 1999.

#### Cláusula 220.<sup>a</sup>

##### Início de vigência da matéria de expressão pecuniária

A matéria de expressão pecuniária constante nos anexos VI, VII, VIII e IX entram em vigor em 1 de Julho de 1998.

#### Cláusula 221.<sup>a</sup>

##### Próximas negociações do AE global

As partes comprometem-se a negociar o próximo AE global em simultâneo com o AE salarial do ano 2000,

se alguma das partes vier a proceder à sua denúncia em devido tempo.

#### Cláusula 222.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — O direito consignado na alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 126.<sup>a</sup> será de 110 dias entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1999.

2 — As durações da licença por maternidade aplicam-se inclusivamente às licenças que se iniciem no respectivo ano anterior.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

**ARQ — Arquitecto/arquitecta.** — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — licenciatura — tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de arquitectura ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**ASG — Assistente de gestão.** — Profissionais que, de acordo com as suas competências, executam actividades que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio da exploração postal, financeira, comercial e outras de natureza estratégica para a empresa, recebendo orientação e controlo sobre a aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Colaboram com outros profissionais em matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos. Podem, quando colocados em estações de correio ou lojas financeiras, desempenhar tarefas especializadas de atendimento.

**BAC — Bacharel e equiparado.** — Desempenham funções para as quais a sua formação escolar (bacharelato ou diploma de escola ou instituto superior) constitui habilitação específica, no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções, que se definem por especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**COZ — Cozinheiro/cozinheira (residual).** — Preparam e confeccionam as refeições e guarnições dos pratos. Elaboram ou colaboram na elaboração das ementas. Verificam cuidadosamente o estado, qualidade e quantidade dos géneros, no sentido de detectar eventuais deficiências e fazer cumprir as captações existentes. Asseguram a limpeza e arrumação das instalações, equipamento e utensílios.

**CRT — Carteiro/carteira.** — Executam tarefas inerentes às actividades postais de recolha, carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado, distribuição, entrega e cobrança de correspondências, encomendas e outros objectos postais. Desempenham, em situações específicas, tarefas de atendimento ou assistência comercial a clientes. Podem colaborar em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, nomeadamente participando em estudos de redimensionamento de

giros, bem como em acções de formação de outros profissionais e assumir a responsabilidade de coordenação de equipas de trabalho. Podem executar as tarefas decorrentes da condução de veículos de diversos tipos.

**CTB — Contabilista.** — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — bacharelato ou diploma legalmente equiparado — tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de contabilidade, para as quais seja suficiente formação em contabilidade a nível de bacharelato, no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas, pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**ECN — Economista.** — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — licenciatura —, desempenhem funções inerentes aos ramos das ciências económicas, financeiras, gestão de empresas, relações internacionais políticas e económicas e ciências humanas políticas e económicas ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**EDC — Educador/educadora de infância.** — Ocupam-se da formação pedagógica de crianças, nomeadamente, ministrando-lhes o ensino pré-primário, com vista ao seu desenvolvimento físico, mental e social. Podem participar em estudos relacionados com a sua actividade profissional, podendo integrar equipas multidisciplinares. Desempenham as tarefas administrativas inerentes à sua função.

**ENF — Enfermeiro/enfermeira.** — Desenvolvem actividades de prestação de cuidados de saúde. Podem participar em estudos relacionados com a sua actividade profissional, podendo integrar equipas multidisciplinares. Desempenham as tarefas administrativas inerentes à sua função.

**ENG — Engenheiro/engenheira.** — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — licenciatura —, tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**EGT — Engenheiro/engenheira técnico(a).** — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — bacharelato ou diploma legalmente equiparado —, tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia, para as quais seja suficiente formação em engenharia, a nível de bacharelato, no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**ESE — Empregado/empregada de serviços elementares.** — Profissionais que executam tarefas operacionais de natureza elementar e de âmbito limitado, que não requerem conhecimentos ou competências específicos, tais como: preparação, movimentação, acondicionamento e arrumação de embalagens, volumes e cargas; distribuição de correio publicitário, catálogos, listas telefónicas, e outros objectos não endereçados; realimentação de giros; abertura e fecho de malas, sacos e contentores; obliteração manual e mecânica (não automatizada) de correspondências e de objectos postais, preparação e cintagem de maços de correspondências; limpeza e mudança de marcas do dia; limpeza das máquinas de obliteração; marcação e ordenação de avisos; numeração e ordenação dos modelos de recepção de encomendas; outras operações não qualificadas de tratamento e preparação de correspondências e outros objectos postais.

**Especialista.** — Os grupos com esta designação integram profissionais que desempenham funções de nível superior, para as quais têm habilitação académica e ou profissional adequada, no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor e consultor.

**EAU — Auditoria.** — Realizam trabalho de auditoria económico-financeira e operacional, tendo em vista verificar a adequação dos métodos utilizados aos objectivos fundamentais definidos, o respeito pelos regulamentos, procedimentos e políticas fixados e a actualização das operações realizadas. Elaboram projectos de relatórios dos trabalhos executados e colaboram com a hierarquia interna na apreciação das situações detectadas e das medidas conectivas a propor para a resolução das mesmas. Elaboram, controlam e procedem à manutenção dos elementos de trabalho e dos registos de produção associados à sua actividade.

**ECM — Comunicação.** — Estudam e propõem estratégias de comunicação interna e externa que, utilizando as técnicas de informação, do *design* ou de publicidade, se revelem as mais adequadas às necessidades sociais da empresa, tanto globais como sectoriais.

**EDI — Documentação e informação.** — Identificam as fontes de informação e tratam os documentos delas seleccionados, de acordo com os interesses e necessidades da empresa. Difundem de forma selectiva e rápida a informação conseguida quer pela cadeia documental dos centros de documentação e informação quer através de publicações. Efectuam resumos ou traduções e acções de promoção. Organizam os instrumentos de trabalho necessários aos circuitos da documentação, nomeadamente planos de classificação, *thesaurus* e impressos. Supervisionam e responsabilizam-se por certas fases de tratamento da documentação para o computador, bem como pela restituição de informação. Organizam os vários sectores dos centros de documentação e informação, biblioteca, arquivo histórico e documentação. Executam o levantamento das necessidades de informação científica e técnica da empresa.

**EFC — Função comercial.** — Asseguram, numa perspectiva de *marketing*, a activação comercial da empresa, nomeadamente compatibilizando a legislação com a óptica própria do *marketing* e com as exigências internas e internacionais, contribuindo, propondo e desenvol-

vendo as acções adequadas para a melhoria da imagem pública da empresa, quer no mercado nacional quer internacionalmente, e propondo acções de renovação e inovação dos serviços prestados em termos de adequação, qualidade e preço, bem como de desenvolvimento de novos mercados. Colaboram na gestão de compras.

**EFM — Formação.** — Preparam a informação necessária à definição de políticas de formação. Participam na detecção de necessidades de formação, concebendo e propondo metodologias adequadas e colaborando com outros responsáveis da empresa no planeamento da formação. Asseguram a preparação pedagógica dos monitores e instrutores. Participam na elaboração dos manuais de instrução e na preparação de meios auxiliares de aprendizagem, meios áudio-visuais de ensino e outros suportes pedagógicos.

**EIF — Informática.** — Conduzem ou colaboram em acções de estudo, concepção, realização ou implantação de projectos informáticos. Realizam a geração e manutenção de *software* necessário ao funcionamento dos sistemas informáticos.

**EOG — Organização.** — Analisam estruturas orgânicas, nomeadamente com definição de objectivos sectoriais, divisão horizontal e vertical das responsabilidades e definição das ligações hierárquicas e funcionais. Superintendem na elaboração de manuais de procedimentos e promovem a sua actualização. Analisam o trabalho nos seus aspectos qualitativos e quantitativos e estudam a sua racionalização. Promovem estudos, designadamente no aspecto de funcionalidade e custo, sobre mobiliário, máquinas e utensílios necessários aos postos de trabalho. Realizam estudos de descrição e análise de funções. Colaboram na qualificação de funções.

**EPR — Prevenção e segurança.** — No âmbito da protecção do pessoal e das instalações, elaboram projectos e análises de situação e de risco. Colaboram no estudo e formulação de normas e na definição das especificações dos equipamentos de protecção e alarme. Apreciam e dão parecer sobre matéria que interessa à função segurança. Verificam a organização e a operacionalidade de funcionamento das normas e meios de prevenção. Promovem a difusão de conhecimentos e acções de formação ou sensibilização e participam na organização e tratamento da estatística de segurança.

**EPS — Pessoal.** — Concebem, desenvolvem, aplicam e controlam modelos, metodologias, técnicas e acções especializadas no domínio da função pessoal e da gestão de recursos humanos, com particular incidência em áreas de recrutamento e selecção, organização do trabalho, gestão, das motivações, dos desempenhos e do clima organizacional, carreiras profissionais e remunerações, formação, relações de trabalho, ergonomia, segurança e higiene no trabalho administração de pessoal.

**EPT — Postal.** — Concebem, desenvolvem, aplicam e controlam modelos, metodologias, técnicas e acções especializadas nos vários domínios da gestão e exploração postais — atendimento, distribuição, tratamento e transporte —, com particular incidência em áreas de organização e gestão dos estabelecimentos postais e respectivas redes, gestão e controlo de fundos e de qualidade, desenvolvimento de produtos, planeamento, programação e organização do trabalho e dos meios necessários, auditoria e informatização de procedimentos e circuitos.

*ESH — Segurança e higiene industrial.* — Recolhem dados e procedem às avaliações que exijam um elevado grau de qualificação técnica; elaboram regulamentos, normas e regras que visem a prestação do trabalho nas melhores condições de segurança, higiene e bem-estar e verificam o seu cumprimento; avaliam os factores de riscos e incomodidade resultantes da exposição a agentes de natureza física, química e biológica que se manifestem nos locais de trabalho; vigiam as condições gerais de laboração da empresa, tendo em vista evitar a poluição do ecossistema circundante; colaboram no estudo de novas instalações, equipamentos, materiais e produtos, providenciando para que os mesmos obedeçam às prescrições de segurança e higiene em vigor; estudam os materiais e equipamentos de protecção, definindo as suas especificações; preparam informações sobre os produtos e materiais utilizados pelos trabalhadores no campo da prevenção que se considerem ou forem considerados necessários, tendo em vista a sua perigosidade; colaboram no estudo de novos métodos e processos de trabalho; participam na elaboração e execução dos programas de formação, na sensibilização dos trabalhadores e nas campanhas de prevenção de riscos profissionais ou noutras campanhas de saúde em sentido lato; realizam estudos que visem a progressiva adaptação do trabalho ao homem e uma consequente humanização do trabalho; elaboram pareceres e relatórios técnicos.

*JUR — Jurista.* — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — licenciatura — desempenham funções inerentes aos ramos da ciência jurídica ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

*LIC — Licenciado/licenciada.* — Desempenham funções para as quais a sua formação escolar — licenciatura — constitui habilitação específica no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções, que se definem pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

*MOT — Motorista (residual).* — Conduzem viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detectando e comunicando as deficiências verificadas. São responsáveis, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orientam e colaboram na carga e descarga do veículo que conduzem, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providenciam, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

*OPT — Operador/operadora de telecomunicações (residual).* — Estabelecem ou encaminham comunicações telefónicas nacionais, internacionais, CAM e além-CAM, numa estação telefónica ou num aparelho autónomo (PPC/A); anotam os pedidos e estabelecem as ligações entre os utentes; registam, classificam, taxam e tarifam as comunicações; prestam informações e assistência aos utentes; registam e transmitem ocorrências e avarias; procedem à leitura de contadores nas estações

automáticas; ordenam o serviço executado e coligem dados para tratamento estatístico; aconselham e esclarecem os utentes no âmbito das suas tarefas, na salvaguarda da imagem da empresa. De forma não sistemática e sem carácter de predominância, podem excepcionalmente desempenhar funções de exploração telegráfica nos serviços onde aquela só funciona parte do dia ou da noite.

*OSI — Operador/operadora de sistemas informáticos.* — Asseguram o planeamento, a execução e o controlo da operação dos equipamentos de tratamento automático da informação, de acordo com os objectivos, prioridades e orientações recebidas. Respondem pela gestão e protecção dos suportes magnéticos, garantindo o seu arquivo e a continuidade do registo da informação em condições adequadas. Promovem a intervenção dos serviços competentes, em caso de anomalias, em ordem a garantir o normal funcionamento e o acesso dos utilizadores ao sistema informático implantado. Executam tarefas elementares de detecção de anomalias funcionais ou operacionais nos equipamentos informáticos e providenciam no sentido da observância das condições ambientais adequadas ao normal funcionamento dos equipamentos. Coordenam tarefas de recolha sempre que a complexidade ou a dimensão o exija. Supervisionam, sempre que necessário, técnica e funcionalmente pequenas equipas de trabalho.

*TAC — Técnico/técnica administrativo(a)* e de controlo de gestão. — Têm a seu cargo tarefas administrativas, organização, actualização e gestão de sistemas de segurança de pessoal e instalações, bem como o armazenamento de materiais, equipamentos ou documentação. No exercício das suas tarefas, poderão orientar pequenas equipas de trabalho.

*TCF — Técnico/técnica de concepção gráfica e fiscalização.* — Profissionais que, de acordo com as suas competências, concebem e realizam trabalhos ou estudos e asseguram a execução de projectos que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio do desenho, representação gráfica e construção civil, colaborando, quando necessário, na elaboração de orçamentos e cadernos de encargos, recebendo orientação e controlo sobre a aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Prestam apoio às entidades responsáveis pela aquisição dos materiais, estudando as suas características e emitindo pareceres técnicos. Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

*TDG — Técnico/técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas.* — Profissionais que, de acordo com as suas competências, procedem à concepção, ensaio, implantação e reformulação de unidades de cadeias de tratamento automático, e executam estudos, trabalhos de instalação, construção, conservação e manutenção de equipamentos postais e sistemas que requerem uma elevada qualificação técnica, podendo conceber/planificar esses mesmos trabalhos, bem como definir as normas e rotinas de manutenção de equipamentos ou sistemas. Programam aplicações e ou rotinas, executam adaptações de *software* e apoiam a utilização de equipamentos informatizados. Colaboram com outros profissionais nas

matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos. Podem, no desempenho das suas funções, executar tarefas de condução.

**TEP — Técnico/técnica de equipamento postal.** — Profissionais que, possuindo formação especializada no domínio da electromecânica ou electrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e conectiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, electromecânico, eléctrico e electrónico no âmbito da exploração postal e das suas instalações, de acordo com instruções, planos de trabalho, esquemas, diafragmas, especificações técnicas e normas e rotinas de manutenção, procedendo às medições, testes e ensaios necessários à detecção e reparação de avarias e ao controlo de qualidade. Podem sugerir ou propor alterações no modo de execução dos trabalhos, bem como proceder a adaptações nos métodos e procedimentos de trabalho com vista a atingir os melhores resultados. Colaboram, quando solicitados, na concepção e análise de projectos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, electromecânicos e electrónicos e na definição das normas e rotinas de manutenção dos mesmos. Fiscalizam e inspecionam trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução. Colaboram com outros trabalhadores na execução de trabalhos comuns, no âmbito da sua especialidade. Participam na programação e na implementação da formação de operadores e de outro pessoal. Colaboram em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho e operacionalidade dos sistemas postais. Podem orientar ou coordenar tecnicamente outros trabalhadores ou equipas na execução de trabalhos de instalação, construção, manutenção ou reparação de equipamentos, bem como dirigir núcleos de recuperação, reparação e montagem de equipamento postal. Podem no desempenho das suas funções executar tarefas de condução. Áreas de especialização:

Electrónica de equipamento postal (EN);  
Electromecânica de equipamento postal (EM).

**TIE — Técnico/técnica de infra-estruturas e equipamentos.** — Profissionais que, de acordo com as suas competências, asseguram tarefas técnicas de reparação, conservação e manutenção de equipamentos, designadamente de transporte e de instalações. Colaboram com outros trabalhadores na realização de trabalhos comuns. Coordenam e ou orientam pequenas equipas de trabalho e acompanham a fiscalização de trabalhos adjudicados a terceiros. Podem, no desempenho das suas funções, executar tarefas de condução.

**TPG — Técnico/técnica postal e de gestão.** — Executam tarefas de atendimento, promoção, venda e assistência pós-venda e tratamento, manual ou mecanizado, das correspondências. Efectuam balanços, auditorias, estudos de redimensionamento de giros, controlo e guarda de valores, bem como todo o tipo de tarefas de natureza técnico-administrativa inerentes às actividades comerciais, operacionais, de apoio e controlo de qualidade. Desempenham tarefas de apoio à organização, racionalização e implantação das redes comercial,

distribuição, tratamento e transporte. Podem assumir a responsabilidade de coordenação de equipas de trabalho e participar em acções de formação.

**TRA — Técnico/técnica de representação gráfica áudio e visual.** — Desenvolvem actividades de representação gráfica, nomeadamente impressão, fotografia e desenho, e de exploração com equipamentos áudio-visuais. Estudam as características técnicas dos meios utilizados, emitindo, em caso de necessidade, pareceres acerca dos mesmos.

**TRP — Técnico/técnica de reprografia (residual).** — Operam, vigiam e asseguram o correcto funcionamento de máquinas de imprimir, nomeadamente *offset* a uma e a várias cores. Fazem o transporte, bem como asseguram o funcionamento de outro equipamento do sector gráfico, como máquinas de reproduzir, de acabamentos, de alçar, de encadernar e de coser.

**TSG — Técnico/técnica de serviços gerais.** — Profissionais que, de acordo com as suas competências, desempenham funções de apoio, incluindo as de natureza administrativa elementar, de acordo com a vocação funcional do serviço onde estão afectos.

**VIG — Vigilante de infantário.** — Cuidam, vigiam e auxiliam o desenvolvimento das crianças, coadjuvando o trabalho do educador.

**Âmbito, autonomia e responsabilidade dos níveis profissionais de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora**

#### **Especialista**

**Âmbito.** — Executa ou orienta estudos e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade.

**Autonomia.** — O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas complexos.

**Responsabilidade.** — Faz estudos independentes. Orienta e apoia tecnicamente trabalhadores altamente qualificados de outros níveis. Pode ser responsável por projectos da sua especialização e pelo controlo de rotina ou conjunto de tarefas.

#### **Assessor/assessora**

**Âmbito.** — Participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade a nível de região, direcção ou empresa.

**Autonomia.** — O trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos seus objectivos, de prioridade relativa e interligações com outros projectos.

**Responsabilidade.** — Coordena profissionais de elevada especialização. É responsável pelo planeamento conjunto de vários sectores complementares.

#### **Consultor/consultora**

**Âmbito.** — Dirige ou executa programas de estudos e de trabalhos que podem envolver conhecimentos em mais de um sector de actividade a nível de região, direcção ou empresa.

**Autonomia.** — O trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos objectivos finais e apenas condicionado à política e objectivos globais da empresa.

**Responsabilidade.** — Toma decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão técnica. Dá parecer sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentam decisões ao nível de região, direcção ou empresa.



# ANEXO II

## Mapa de grupos profissionais — Admissões e promoções

Grupos profissionais		Categoria	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão				Observações
Abreviaturas	Designações			Habilitações	Prova preliminar	Prova técnica-profissional	Exame psicológico	
FSE	Empregado/Empregada de Serviços Elementares	D B1	2	EMO	*	*	*	Cum prioridade no acesso a CRT. Após 3 anos na categoria B1, passa a CRT mediante prova técnico-profissional, formação e provas, subordinado às vagas existentes.
TSG	Técnico/Técnica de Serviços Gerais	D E F G H I J K	2 3 n1) n2) n3) n4) n5)	EMO (1)	*	*	*	(1) Prioridade no 9º ano.
TIU	Técnico/Técnica de Infra-estrutura e Equipamentos	E F G H I J K	1 3 3 n1) n2) n3) n4)	9º ano (1)	*	*	*	(1) Prioridade para o Ensino Profissional, nível 2.
CRT	Carteiro/Carreira	B E G H J K	1 3 n1) n2) n3) n4)	9º ano (1)(2)(3)	*	*	*	(1) Prioridade aos candidatos/candidatas com o Ensino Secundário. (2) Prioridade aos candidatos/candidatas com curso de condução. (3) Requisito dispensável quando não forem suficientes os candidatos/candidatas com estas habilitações.
PAO	Técnico/Técnica Administrativo e Controlo de Gestão	B F G H J K L M	1 3 n1) n2) n3) n4) n5)	9º ano	*	*	*	
TBA	Técnico/Técnica de Representação Geral e Visual	P G H I J K L M	2 n1) n2) n3) n4) n5)	Ensino secundário (1)	*	*	*	(1) Prioridade para o Ensino Profissional, nível 3.

Grupos profissionais			Acessos para promoção	Condições específicas para admissão				Observações
Abreviaturas	Designações	Categoria		Habilitações	Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico	
TPG	Técnico/Técnica Postal de Gestão	B G H I J K L M N	2 3 n1) n2) n3) n4) n5) n6)	Ensino Secundário (1)(2)	*	*	*	(1) Prioridade para o Ensino Profissional, nível 3. (2) Requisito dispensável quando não forem suficientes os candidatos/candidatas com estas habilitações.

Grupos profissionais			Acesso para promoção	Condições específicas para admissão					Observações
Abreviaturas	Designações	Categoria		Habilitações	Seleção				
					Prova preliminar	Prova técnica-profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
TUP	Técnicos/Técnicas de Equipamento Postal  Áreas de Especialização: EM - Electrónica de equipamento postal EM - Electromecânica de equipamento postal	H L J K L L1 L2 M1	2 n1) n1) n1) n1) a) a)	Exame Secundário (1)	*	*	*	*	(1) Prioridade para o Exame Profissional, Nível 3
OSI	Operários/Operárias de Sistemas Informáticos								
BDC	Hidráulicos/Edificadores de Infra-estruturas	J K L L1 L2 M1	2 a1) n1) a) n)	Secundária Agrupamento Dominante Científica e Natural Curso de Construção Geral	*	*	*	*	
ENP	Enfermeiros/Enfermeiras								
TCP	Técnicos/Técnicas de Contabilidade Científica e Fiscalização	J K L L1 L2 M1	2 a1) n1) n) n)	Exame Secundário (1)	*	*	*	*	(1) Prioridade para Exame Profissional adequado (nível 3) ou Politécnico.
ASG	Assistentes de Gestão	J K L L1 L2 M1 M2 M3	2 n1) n1) n2) a2) a) a)	Exame Secundário (1)	*	*	*	*	(1) Prioridade para Exame Profissional adequado (nível 3) ou Politécnico.
TIG	Técnicos/Técnicas de Desenvolvimento e Gestão de Sistemas	J K L L1 L2 M1 M2 M3 N1	2 n1) n1) n1) a2) a2) a) a)	Exame secundário (1)	*	*	*	*	(1) Prioridade para Exame Profissional adequado (nível 3) ou Politécnico.

Grupos profissionais		Nível profissional	Categoria	Acesso para promoção	Condições específicas para admissão				Observações
Abreviaturas	Designações				Habilitação	Prova preliminar	Prova técnica-profissional	Exame psicológico	
IAU	Bacharel em Engenharia	Especialista	K	1, 2	Bacharelato ou diploma específico de habilitação de ensino superior indistintamente preenchendo o grau de trabalho.				(1) Inclui Contabilidade e Finanças. (2) Sem admissões. n1) Nomeação, e/ou grau de garantia de 4 anos.
CTB	Contabilista		L	2					
BGT	Engenheiro/Engenheira Técnico		M	3			*	*	
	Diplomados/Diplomadas a equiparados		N	3					
		Assistente/Assistente	N'	3					
			O	3					
			O'	3					
		Consultor/Consultora	P	n1)			*	*	
			Q	n1)					
			R	n1)					

Grupos profissionais		Níveis profissionais	Categorias	Acesso para promoção	Condições específicas para admissão				Observações	
Abreviações	Designações				Habilitações	Seleção				
						Prova preliminar	Prova técnica-profissional	Exame psicológico		Formação e prática
ARQ	Arquiteto/Arquiteta	Especialista	L	2	Licenciado/Licenciada: Especialidade específica indispensável ao preenchimento do posto de trabalho				n) Nomeação.  p) Análise de capacidade para desempenho de funções mais qualificadas.	
ENR	Engenheiro		M	3						
ENG	Engenheiro/Engenheira		N	3						
JUR	Jurista		N	3						
LIC	Licenciado/Licenciada (outro)		N	3		(p)				
EAD	Especialista Administrativo (1)	Assistente/Assistente	O	3	Especialistas: Formação técnico-científica ou vocacional adequada às necessidades do posto de trabalho.					
EAL	Especialista de Auditoria		O'	3						
ECM	Especialista de Comunicação		O'	3						
EDI	Especialista de Documentação e Informação		O'	3						
UHT	Especialista de Função Comercial		O'	3						
EFM	Especialista de Formação	Coordenador/Coordenadora	P	n1)						
EDG	Especialista de Organização		Q	n1)						
UIH	Especialista de Indústrias		R	n1)						
EPS	Especialista de Pessoal		S	n1)						
FPH	Especialista Postal (2)		S	n1)						
UPR	Especialista de Prevenção e Segurança		Q	n1)						
RSB	Especialista de Segurança e Higiene Industrial		R	n1)						

n1) Nomeação. Prazo de garantia de 4 anos.

n2) Nomeação. Prazo de garantia de 6 anos.

n3) Nomeação.

Níveis 2 e 3 referem-se ao Ensino Profissional, respectivamente, 1º ano e Secundário.

## Mapa de grupos profissionais — Admissões e promoções

### Residuais

Grupos profissionais			Acesso para promoção	Condições específicas para admissão				Observações	
Abreviações	Designações	Categorias		Habilitações	Seleção				
					Prova preliminar	Prova técnica-profissional	Exame psicológico		Formação e provas
OPT	Operador/Operadora de Telecomunicações	D E P G H I J	2 n1) n1) n1) n1) n1)						
VIG	Vigilante de Incêndio								
COF	Combustível/Combustível	E F G H I J	2 n1) n1) n1) n1) n1)						
MOT	Motociclista	D E F G H I J J1	2 n1) n1) n1) n1) n1) n1) n1)						
TRP	Técnico/Técnica de Reprografia	E F G H I J J1	2 n1) n1) n1) n1) n1) n1)						

n1) Nomeação. Prazo de garantia de 4 anos.

n2) Nomeação.

### ANEXO III

#### Condições para mudança de grupo profissional

Grupos profissionais (abreviaturas)	Habilitações (1)	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
TSG .....	* (3)		* (3)	* (3)		(3) Excepto COZ, VIG, OPT e TRP.
TIE .....	* (2)	*	*	*	*	(2) Excepto TSG desde que em exercício de funções na área funcional.
CRT .....	* (3) (5)	* (3) (5)	* (3)	* (3) (5)	* (3)	(3) Excepto MOT. (5) Excepto ESE.
TAC .....	* (2)	*	*	*	*	(2) Excepto TRP e TSG desde que em exercício de funções na área funcional.
TRA .....	* (2)	*	*	*	*	(2) Excepto TRP desde que em exercício de funções na área funcional.
TPG .....	* (2)	*	*	*	*	(2) Excepto TAC, CRT, OPT e MOT desde que em exercício de funções na área funcional.
TEP .....	* (2)	*	*	*	*	(2) Excepto TIE.
OSI .....	* (2)	*	*	*	*	(2) Excepto TAC.
EDC .....	*	*	*	*	*	
ENF .....	*	*	*	*	*	
TCF .....	* (2)	*	*	*	*	(2) Excepto TRA.
ASG .....	* (2)	*	*	*	*	(2) Excepto TPG e TAC.
TDG .....	* (2)	*	*	*	*	(2) Excepto TEP e OSI.
CTB .....						
EGT .....	*	*	*	*	*	
BAC (outros) .....						
Diplom. equip. ....						
LIC:						
ENG .....						
ECN .....	*		*	*	*	
JUR .....						
ARQ .....						
LIC (outros) .....						
Especialistas:						(2) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com dois anos de experiência na área funcional e ASG, TCF, TAC, TPG e TRA desde que em efectivo exercício de funções na área funcional. (3) Acesso exclusivo por mudança de categoria profissional de ASG.
EAU .....						
ECM .....	* (2)	* (a)	* (b)	*	*	
EDI .....						
EFC .....						
EOG .....						
EPS .....						
EAD (3) .....						
EFM .....	* (2)	* (a)	* (b)	*	*	(2) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com dois anos de experiência na área funcional.
EPR .....	* (2)	* (a)	* (b)	*	*	(2) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com dois anos de experiência na área funcional e TAC.
EHS .....	* (2)	* (a)	* (b)	*	*	(2) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com dois anos de experiência na área funcional.
EIF .....	* (2)	* (a)	* (b)	*	*	(2) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis, TDG e OSI desde que, neste último caso, tenham formação e potencialidades para a aquisição de conhecimentos para o exercício das funções.

Grupos profissionais (abreviaturas)	Habilitações (1)	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
EPT (4) .....		*	*	*	*	(4) Acesso exclusivo por mudança de categoria profissional de ASG e TPG do ramo de exploração e TDG e TEP do ramo de equipamento e manutenção.

(1) Habilitações previstas no mapa de grupos profissionais — admissões e promoções.

(2) Dispensa de habilitações.

(3) Dispensa de provas.

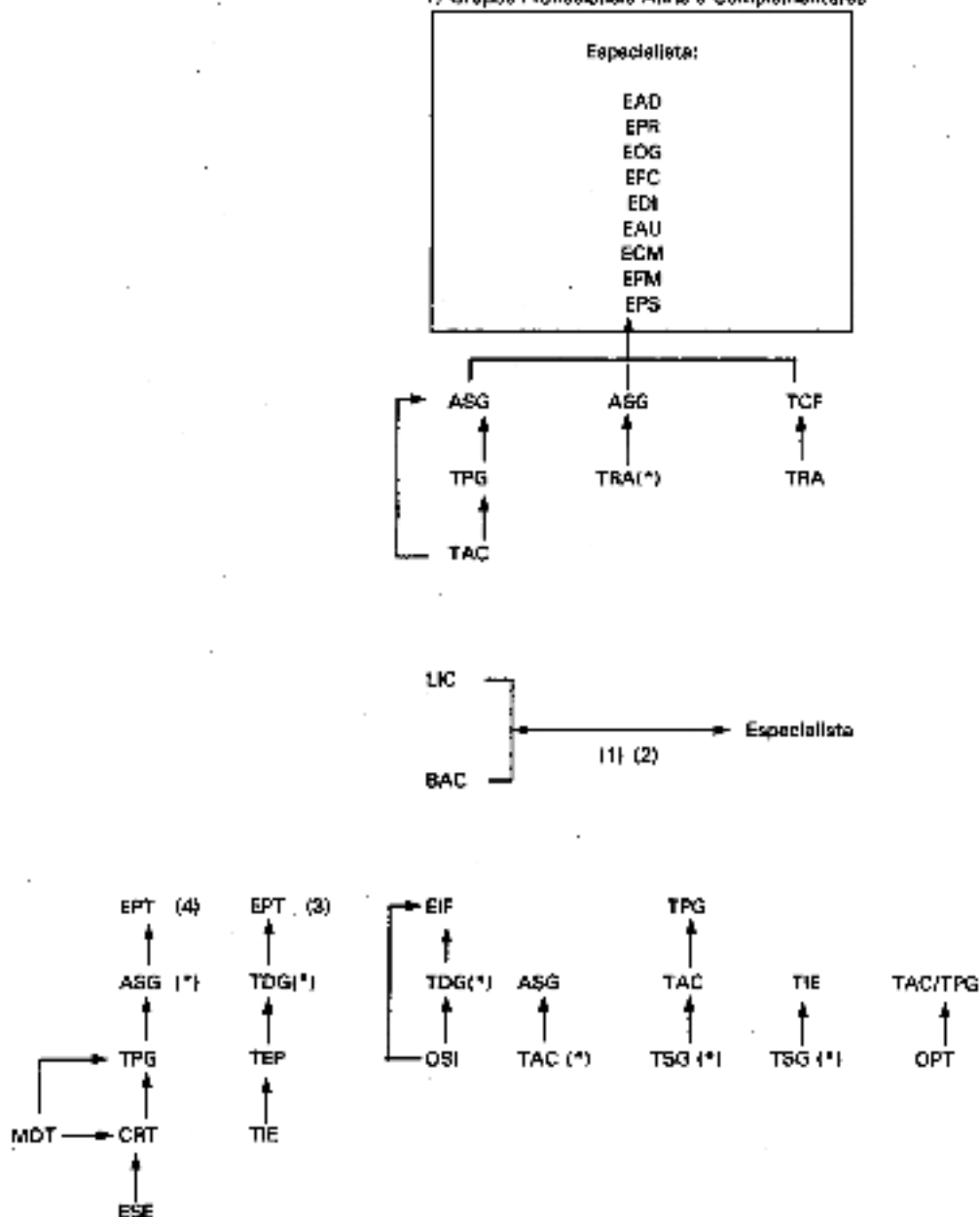
(a) Excepto para licenciados, especialistas e bacharéis.

(b) A prova técnico-profissional não é utilizada nos grupos afins.

## ANEXO IV

### Carreiras profissionais

#### 1) Grupos Profissionais Afins e Complementares



[\*] Desde que no efectivo exercício de funções na área funcional e para satisfação de necessidades da mesma

[1] Com um mínimo de 2 anos de serviço efectivo na área funcional

[2] Para especialista administrativo e especialista postal não se verificam estes movimentos

[3] Ramo de equipamento e manutenção

[4] Ramo de exploração

**ANEXO V**  
**Classificação profissional**

Níveis de qualificação	Grupos ou níveis profissionais
1 — Quadros superiores . . .	Inspector/inspectora-geral, director/directora, director/directora de serviços, subdirector/subdirectora de serviços, chefe de divisão, chefe de repartição, consultor/consultora, assessor/assessora, especialista.
2 — Quadros médios . . . . .	Chefe de sub-repartição, chefe de secção de 1. <sup>a</sup> , técnico/técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas, assistente de gestão, técnico/técnica de concepção gráfica e fiscalização, enfermeiro/enfermeira, educador/educadora de infância.
3 — Chefes de equipa . . . . .	Chefe de secção de 2. <sup>a</sup> , chefe de 1. <sup>o</sup> nível.
4 — Profissionais altamente qualificados.	Técnico/técnica postal e de gestão, técnico/técnica de representação gráfica áudio e visual, operador/operadora de sistemas informáticos, técnico/técnica de equipamento postal.
5 — Profissionais qualificados.	Carteiro/carteira, motorista (*), técnico/técnica administrativo(a) e de controlo de gestão, técnico/técnica de infra-estruturas e equipamentos, técnico/técnica de reprografia (*), cozinheiro/cozinheira (*).
6 — Profissionais semiqua- lificados.	Técnico/técnica de serviços gerais, vigilante de infantário (*), operador/operadora de telecomunicações (*).
7 — Profissionais não qualificados.	Empregado/empregada de serviços elementares.

(\*) Grupos residuais.

**ANEXO VI**  
**Quadro I — Tabela de remunerações mínimas mensais**

Categorias	Tabela (em euros)
A . . . . .	425,40
B . . . . .	456,60
B1 . . . . .	494,70
C . . . . .	519,90
D . . . . .	575,80
E . . . . .	601
F . . . . .	629,40
G . . . . .	682,20
H . . . . .	733,50
I . . . . .	806,60
I' . . . . .	851,50
J . . . . .	902,40
J1 . . . . .	973,30
K . . . . .	1 020,30
L . . . . .	1 142,40
L1 . . . . .	1 213,80
L2 . . . . .	1 292
M . . . . .	1 293,40
M1 . . . . .	1 376,40
M2 . . . . .	1 451,40
N . . . . .	1 461,80
M3 . . . . .	1 493,10

Categorias	Tabela (em euros)
N' . . . . .	1 597,30
O . . . . .	1 719,70
O' . . . . .	1 920,90
P . . . . .	1 920,90
Q . . . . .	2 071,80
R . . . . .	2 200,30
S . . . . .	2 462

**Quadro II — Tabela de remunerações mínimas mensais  
de quadros de direcção e chefia**

Categorias	Tabela (em euros)
0 . . . . .	769,10
1 . . . . .	856,30
2 . . . . .	927,90
3 . . . . .	1 054,40
4 . . . . .	1 235,20
5 . . . . .	1 461,80
6 . . . . .	1 719,70
7 . . . . .	1 920,90
8 . . . . .	2 071,80
9 . . . . .	2 200,30

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, esta matéria entra em vigor em 1 de Maio de 2006, vigorando pelo prazo de 12 meses.

**ANEXO VII**

As diuturnidades a que se refere a cláusula 135.<sup>a</sup> do AE terão o valor de € 28,66 cada uma.

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, esta matéria entra em vigor em 1 de Maio de 2006, vigorando pelo prazo de 12 meses.

**ANEXO VIII**

1 — Subsídio de refeição, a que se refere a cláusula 148.<sup>a</sup> do AE — € 8,50.

2 — Subsídio de pequeno-almoço, a que se refere a cláusula 150.<sup>a</sup> do AE — € 1,73.

3 — Subsídio de condução:

3.1 — Veículos automóveis ou motociclos — € 2,10;

3.2 — Velocípedes — € 1,15.

4 — Subsídio de acumulação — motoristas — € 2,10.

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup> esta matéria entra em vigor em 1 de Maio de 2006, vigorando pelo prazo de 12 meses.

Lisboa, 9 de Junho de 2006.

Pelo CTT — Correios de Portugal, S. A.:

*Luís Filipe Nunes Coimbra Nazaré*, presidente do conselho de administração.  
*Pedro Amadeu de Albuquerque Santos Coelho*, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Fernando Ambrosio*, membro do secretariado nacional.  
*João Maneta*, membro do secretariado nacional.  
*José Alfredo Leal Oliveira*, membro do secretariado nacional.  
*Victor Manuel Teixeira Narciso*, secretário-geral.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, secretário-geral.  
*Maria Amélia Nunes Alves*, secretária nacional/tesoureira.  
*Victor Manuel Antunes Ferreira*, secretário nacional.

Pelo SINCOR — Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

*Paulo Jorge Carvalho Branco*, mandatário.  
*João António Marques Lopes*, mandatário.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.  
*Maria Cristina da Conceição Primo*, mandatária.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*José André Ribeiro*, presidente da direcção nacional.  
*Victor Manuel Martins*, vice-presidente da direcção nacional.  
*José António Ruivo Cacela*, mandatário.  
*Rui Jorge Abrantes Duarte*, mandatário.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, vice-presidente da direcção.  
*António de Jesus Rodrigues*, mandatário.  
*Luís Manuel de Jesus Almeida*, mandatário.

Pelo FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*José Aníbal da Cruz Luís*, secretário-geral.  
*Henrique António Jorge e Castro de Sá*, vice-secretário-geral.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*António Jorge Jesus Caetano*, membro da direcção nacional.  
*Manuel António Marques Henriques*, membro da direcção nacional.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SE — Sindicato dos Economistas, representado pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pelo SPEUE (ex-SETN) — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, presidente da direcção nacional.  
*Teresa Maria da Silva Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, representado pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*António Jorge Jesus Caetano*, membro da direcção nacional.  
*Manuel António Marques Henriques*, membro da direcção nacional.

Pelo SNE (ex-SNET) — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*Victor Martins*, mandatário.

Pelo SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, representado pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes (em representação do SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, do SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos e do FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas):

*José André Ribeiro*, vice-coordenador/mandatário.  
*Vitor Manuel Martins*, vice-coordenador/mandatário.

Pela CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues*, coordenadora-geral.  
*Amândio Cerdeira Madaleno*, coordenador-geral-adjunto.  
*António Manuel Neves Matanço*, vogal da direcção.

### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura do texto

final da revisão do AE/CTT — 2006 em representação dos seguintes sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 29 de Maio de 2006. — O Secretariado Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes representa os seguintes sindicatos seus filiados na assinatura do acordo de empresa para os CTT — Correios de Portugal, S. A.:

SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria Comunicações;

SNPL — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados.

Lisboa, 3 de Julho de 2006. — *Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues*, coordenadora-geral — *António Eduardo Inácio*, tesoureiro — *António Manuel Neves Matanço*, vogal da direcção.

Depositado em 6 de Julho de 2006, a fl. 136 do livro n.º 10, com o n.º 142/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, o CCT em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 1926, onde se lê:

«e) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei geral e em legislação especial;»

deve ler-se:

«e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei geral e em legislação especial;»

e, na p. 1945, onde se lê «Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto» deve ler-se «SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 30 de Junho de 2006.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Da constituição, denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito profissional**

1 — O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados, doravante também designado por Sindicato, é, em todo o País, a associação dos educadores de infância, professores/formadores do ensino básico e secundário e formadores do sistema de formação profissional, titulares do grau de mestre ou de doutor.

2 — O ensino básico e secundário compreende o ensino geral, tecnológico e profissional ministrado nas escolas básicas e secundárias e nas escolas profissionais.

3 — Os profissionais referidos no n.º 1 passam a ser designados, nos presentes estatutos, por professores e ou formadores.

##### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito geográfico**

O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados abrange todo o Portugal continental e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

##### **Artigo 3.º**

##### **Sede e delegações**

O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados tem a sua sede central na Covilhã.

##### **Artigo 4.º**

##### **Símbolo e bandeira**

O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados designa-se abreviadamente por SNPF Pós-Graduados. Utiliza como símbolo as letras «S», «N», «P», «F» e a palavra composta por justa-



posição «Pós-graduados» e tem como bandeira o símbolo inscrito, de forma contrastante com letras em amarelo, sobre um fundo vermelho e verde fortes.

## CAPÍTULO II

### Dos objectivos, competências e princípios

#### Artigo 5.º

##### Objectivos

Constituem objectivos do Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como classe profissional;
- b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e acção comum dos professores e ou formadores e suas organizações sindicais representativas;
- c) Organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como da situação sócio-profissional dos seus associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- d) Organizar as acções internas conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos professores e ou formadores sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural, na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;
- e) Promover, alargar e desenvolver a unidade e acção comum dos professores e ou formadores com os restantes trabalhadores;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

#### Artigo 6.º

##### Competências

Ao Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados compete, nomeadamente:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos seus associados;
- d) Participar na definição prévia das opções do plano para a educação, ensino e formação;
- e) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento das redes escolar (ensino e educação) e de formação profissional e das construções escolares e de formação profissional;
- f) Fiscalizar e reclamar a aplicação de leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;
- g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos de relações de trabalho;

- i) Gerir e participar na gestão das instituições de segurança social, em colaboração com outras associações sindicais;
- j) Participar na definição das grandes opções de política educativa, formativa, científica e cultural e integrar, em representação dos seus associados, os conselhos e outros órgãos que para o efeito se criem.

#### Artigo 7.º

##### Princípios fundamentais

1 — O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados alicerça a sua acção nos princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, através de um sindicalismo activo e participado e assente numa concepção ampla do sindicalismo dos docentes e ou formadores.

2 — O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos os professores e ou formadores se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas.

3 — O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados reconhece e defende a democracia sindical, garante da unidade dos professores e ou formadores e do funcionamento dos órgãos, das estruturas e da vida do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4 — O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados define a independência sindical como a garantia da autonomia face ao Estado, ao Governo, à entidade patronal, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

5 — O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações sindicais como condição e garantia dos seus direitos, liberdades e interesses.

6 — O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados caracteriza um sindicato activo e participado como aquele que pratica uma mobilização activa, generalizada e directa de todos os associados, promovendo a sua participação na formulação da vontade colectiva, através de adequadas medidas de organização e de informação.

7 — O Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados enuncia a concepção ampla do sindicalismo dos docentes e ou formadores que adopta, na base de uma acção sindical que combina a luta reivindicativa diversificada e continuada e o estudo e exame construtivo dos problemas, com a organização de acções que conduzam à obtenção de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo. A concepção ampla do sindicalismo dos docentes e ou formadores baseia-se na ideia de que tudo que diga respeito aos professores e ou formadores deve encontrar lugar no seu sindicato.

## CAPÍTULO III

### Dos associados, quotização e regime disciplinar

#### SECÇÃO I

#### Dos associados

#### Artigo 8.º

##### Filiação

1 — Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores por ele abrangidos que:

- a) Desempenhem funções docentes remuneradas por parte de uma entidade patronal;
- b) Desempenhem funções de formador remuneradas por parte de uma entidade patronal;
- c) Desempenhem funções docentes/formadores remuneradas em cooperativas de educação e ensino sem fins lucrativos;
- d) Desempenhem funções de formador remuneradas em cooperativas de formação sem fins lucrativos;
- e) Se encontrem na situação de licença, de baixa, de reforma ou de aposentação;
- f) Procurem o primeiro emprego como educador ou professor e possuam ou venham a possuir, no período de prestação de serviço, habilitação profissional orientada para o efeito, até ao limite de três anos;
- g) Procurem o primeiro emprego como formador e possuam certificação homologada e válida para o exercício de formador, até ao limite de três anos;
- h) Tendo exercido funções docentes e, candidatando-se à docência, se encontrem desempregados, até ao limite de três anos;
- i) Tendo exercido funções de formador e, candidatando-se a formador, se encontrem desempregados, até ao limite de três anos;
- j) Exerçam funções técnico-pedagógicas fora dos estabelecimentos de ensino e educação e de formação profissional.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3 — Os candidatos à filiação que tenham obtido o grau de mestre ou de doutor no âmbito do Processo de Bolonha serão avaliados caso a caso, tendo como critério de admissão a duração do seu curso de licenciatura, não inferior a quatro anos, e o termo de comparação dos seus cursos de mestrado e doutoramento com os cursos de mestrado e doutoramento reconhecidos oficialmente, fora do âmbito de Bolonha, no que toca à duração, aos currículos e ao tipo de provas.

4 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

5 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 9.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleitos e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado nos termos do respectivo estatuto;
- f) Ser informados sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Formular livremente as críticas que considerarem convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Ter acesso, sempre que o requeiram, fundamentadamente, a toda a documentação interna do Sindicato.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação de trabalho de que tenham conhecimento;
- d) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;
- g) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por deslocação em serviço ao estrangeiro ou por serviço militar, a situação de desemprego, ou ainda

quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

#### Artigo 11.º

##### **Suspensão temporária dos direitos sindicais**

Serão suspensos temporariamente dos direitos sindicais todos os sócios que forem abrangidos por um dos seguintes casos:

- a) Punição com pena de suspensão;
- b) Não pagamento de quotas durante três meses, excepto nos casos previstos no artigo 15.º

#### Artigo 12.º

##### **Perda da qualidade de sócio**

Perdem a qualidade de sócio os associados que:

- a) O requeiram através de carta dirigida à direcção do Sindicato;
- b) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o seu pagamento dentro de um mês.

#### Artigo 13.º

##### **Readmissão**

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos presentes.

2 — O pedido de readmissão será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral que se realize, salvo se já tiver sido convocada.

### SECÇÃO II

#### **Da quotização**

#### Artigo 14.º

##### **Quotização**

1 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado será de € 10, podendo ser alterado anualmente por simples decisão da assembleia geral.

2 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado em situação de reforma ou aposentação será de € 10, podendo ser alterado anualmente por simples decisão da assembleia geral.

#### Artigo 15.º

##### **Isenção do pagamento de quota**

1 — Salvo declaração em contrário dos próprios, estão isentos do pagamento de quota os sócios:

- a) No cumprimento do serviço militar obrigatório;
- b) Que, tendo exercido funções docentes/formadores, se encontrem em situação de desemprego

ou interrompam temporariamente a sua actividade;

- c) Unilateralmente suspensos do vencimento pela entidade patronal.

2 — A direcção poderá isentar do pagamento de quotas, com carácter excepcional e temporário, os sócios que comprovem ter dificuldades objectivas em poder fazê-lo.

### SECÇÃO III

#### **Do regime disciplinar**

#### Artigo 16.º

##### **Regime disciplinar**

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Injustificadamente não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º;
- b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato.

#### Artigo 17.º

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo anterior são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 até 180 dias;
- d) Expulsão.

#### Artigo 18.º

##### **Garantias de defesa**

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, instruído por uma comissão eleita de entre os membros da assembleia geral.

#### Artigo 19.º

##### **Exercício do poder disciplinar**

1 — Tem competência disciplinar a direcção.

2 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

3 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito, em duplicado, sendo o original entregue ao sócio pessoalmente, mediante recibo, ou enviado por carta registada com aviso de recepção.

4 — O acusado apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa, podendo este prazo ser prorrogado até ao limite de 30 dias se a comissão instrutora o achar necessário.

6 — Da decisão da direcção cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da notificação, para a assembleia geral, na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se já tiver sido convocada.

7 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

8 — A assembleia geral deliberará em última instância e da sua decisão não cabe recurso.

## **CAPÍTULO IV**

### **Da estrutura organizativa**

#### **SECÇÃO I**

##### **Dos órgãos do Sindicato**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

#### **Artigo 20.º**

##### **Órgãos do Sindicato**

Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção;
- d) Conselho fiscal e de jurisdição.

#### **Artigo 21.º**

##### **Corpos gerentes**

Constituem os corpos gerentes do Sindicato:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal e de jurisdição.

#### **Artigo 22.º**

##### **Eleição dos corpos gerentes**

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção, previstos no n.º 2 do artigo 34.º, são eleitos por voto directo, secreto e universal pela assembleia geral.

2 — A convocação e a forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, decorrem de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral.

3 — Os corpos gerentes são eleitos em acto eleitoral simultâneo.

#### **Artigo 23.º**

##### **Duração do mandato**

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, podendo os seus membros ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### **Artigo 24.º**

##### **Gratuidade do cargo**

1 — O exercício do cargo de membro dos corpos gerentes é gratuito.

2 — Os membros dos corpos gerentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes, mediante deliberação favorável da assembleia geral.

#### **Artigo 25.º**

##### **Destituição dos corpos gerentes**

1 — Os membros da mesa da assembleia geral da direcção previstos no n.º 2 do artigo 34.º e do conselho fiscal e de jurisdição podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos, elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições intercalares, no prazo máximo de 60 dias, salvo no caso de coincidência com o período não lectivo e de férias de formação.

#### **SUBSECÇÃO II**

##### **Da assembleia geral**

#### **Artigo 26.º**

##### **Definição e composição**

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato.

2 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### **Artigo 27.º**

##### **Competências**

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir, nos termos destes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção, previstos no n.º 2 do artigo 34.º;
- b) Eleger uma comissão provisória para substituir o órgão de que tenham sido destituídos 50 % ou mais dos seus membros;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do Sindicato;

- d) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção;
- e) Deliberar sobre a extinção do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- f) Mandatar a direcção para decretar a greve ou outras formas de luta a desenvolver;
- g) Analisar e debater a situação político-sindical;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados;
- i) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- j) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- k) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- l) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- m) Deliberar sobre a filiação e desfiliação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;
- n) Realizar o balanço do conjunto da actividade do Sindicato durante um período de tempo nunca inferior a um ano;
- o) Fazer a análise da situação geral do movimento sindical;
- p) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a acção sindical no seu conjunto ou sobre aspectos específicos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa e de formação profissional e da situação social e profissional dos professores e ou formadores;
- q) Exercer uma acção crítica e fiscalizadora sobre a actividade sindical;
- r) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- s) Apreciar eventuais pedidos de readmissão de sócios que tenham sido punidos com a pena de expulsão, só podendo a readmissão ter lugar se votada favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos presentes;
- t) Regulamentar, sob proposta da direcção, a utilização do fundo de reserva e do fundo de solidariedade;
- u) Eleger, de entre os seus membros, a comissão que instruirá cada processo disciplinar respeitante a associados, nos termos do artigo 18.º dos presentes estatutos;
- v) Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos.

2 — Exceptuando as alíneas f) e g), as competências enunciadas são da exclusiva competência da assembleia geral.

3 — As deliberações constantes das alíneas a), c), e) e m) deste artigo serão obrigatoriamente tomadas por voto directo, secreto e universal, necessitando para a sua aprovação de maioria simples.

## Artigo 28.º

### Periodicidade das reuniões

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) De três em três anos, para proceder à eleição dos corpos gerentes;
- b) Anualmente, até 31 de Março, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas apresentados pela direcção;
- c) Anualmente, até 31 de Dezembro, para aprovar, alterar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

## Artigo 29.º

### Convocação

A convocatória da assembleia geral é da responsabilidade da mesa da assembleia geral, a solicitação da direcção, do conselho fiscal e de jurisdição ou de 10% ou 200 dos associados.

## Artigo 30.º

### Funcionamento

O funcionamento da assembleia geral será objecto de regulamento próprio, a aprovar em assembleia geral.

## Artigo 31.º

### Deliberações

Salvo nos casos definidos nos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

## SUBSECÇÃO III

### Da mesa da assembleia geral

## Artigo 32.º

### Definição e composição

1 — A mesa da assembleia geral é o órgão responsável pela direcção dos trabalhos da assembleia geral.

2 — A mesa da assembleia geral é constituída por três membros efectivos e dois suplentes, sendo um daqueles o presidente e os restantes, secretários.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo secretário em quem delegou competência.

## Artigo 33.º

### Competências

Compete em especial à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral prevista nos presentes estatutos, nos termos e prazos regulamentares;

- b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;
- c) Colaborar com a direcção na divulgação, aos associados, das decisões tomadas em assembleia geral;
- d) Deliberar sobre a forma de funcionamento da assembleia geral, nomeadamente quanto à descentralização, quando esta não se encontre expressa nos estatutos ou no regulamento da assembleia geral;
- e) Assegurar que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;
- f) Representar interinamente o Sindicato, até às eleições intercalares, em caso de destituição da direcção;
- g) Dirigir todo o processo eleitoral para os corpos gerentes, nomeadamente:
  - g1) Constituir uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes;
  - g2) Verificar a legitimidade, no que diz respeito ao cumprimento dos deveres estatutários, de cada um dos associados candidatos a membros de órgãos electivos e assegurar que nenhum associado pode constituir-se candidato a mais de um órgão electivo;
  - g3) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições dos corpos gerentes, divulgando amplamente os programas de acção de cada uma das listas concorrentes, por forma que todos os associados deles possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede da associação durante o prazo mínimo de oito dias;
- h) Conferir posse aos corpos gerentes, dentro do prazo de oito dias após publicação dos resultados oficiais das eleições.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Da direcção

#### Artigo 34.º

##### Definição e composição

1 — A direcção é o órgão responsável por dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato.

2 — A direcção do Sindicato é colegial e compõe-se de três membros efectivos e dois suplentes, dos vários graus e sectores de ensino e educação e formação profissional, eleitos em assembleia geral nos termos destes estatutos, reflectindo a representatividade dos graus e as necessidades organizativas do Sindicato.

#### Artigo 35.º

##### Competências

Compete, em especial, à direcção:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos, com a orientação definida no programa com que foi eleita

e com as deliberações sobre a orientação definidas pela assembleia geral;

- b) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição ou readmissão de sócios;
- d) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- e) Elaborar e apresentar, anualmente, ao conselho fiscal e de jurisdição, para subsequente apresentação à assembleia geral, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;
- f) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- g) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;
- i) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;
- j) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral, sempre que o julgue conveniente;
- k) Decretar a greve ou o recurso a outras formas de luta;
- l) Dirigir o trabalho de organização sindical;
- m) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento da actividade sindical;
- n) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- o) Isentar sócios do pagamento de quota, nos termos dos presentes estatutos;
- p) Garantir a aplicação do fundo de reserva e do fundo de solidariedade, de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral;
- q) Exercer o poder disciplinar.

#### Artigo 36.º

##### Periodicidade das reuniões

1 — A direcção reunirá obrigatoriamente pelo menos uma vez em cada trimestre.

2 — A periodicidade das reuniões será definida na primeira reunião plenária da direcção.

#### Artigo 37.º

##### Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião da direcção é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes da direcção é da responsabilidade do presidente da direcção.

#### Artigo 38.º

##### Funcionamento

1 — A direcção é um órgão colegial.

2 — A direcção elegerá, na sua primeira reunião, o presidente da direcção de entre os seus membros.

3 — A direcção poderá nomear, caso seja necessário, grupos de trabalho, de acordo com o plano global de acção sindical e com as necessidades organizativas do Sindicato.

4 — Poderão assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito de voto, os restantes membros dos corpos gerentes.

### Artigo 39.º

#### Deliberações

1 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

### Artigo 40.º

#### Responsabilização do Sindicato

1 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

2 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção devidamente mandatados.

## SUBSECÇÃO V

### Do conselho fiscal e de jurisdição

### Artigo 41.º

#### Definição e composição

1 — O conselho fiscal e de jurisdição é o órgão de fiscalização, controlo e regulação de conflitos do Sindicato.

2 — O conselho fiscal e de jurisdição é composto por três elementos efectivos e dois suplentes.

### Artigo 42.º

#### Competências

Compete ao conselho fiscal e de jurisdição:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos e a observância das normas de democraticidade interna do Sindicato;
- b) Analisar os pedidos de impugnação da assembleia geral prevista nestes estatutos e, considerando-os justificados, propor à mesa da assembleia geral a convocação de nova assembleia;
- c) Propor à mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral, quando entender necessário;
- d) Dar parecer sobre o plano e orçamento e sobre o relatório e contas apresentados anualmente pela direcção para apreciação pela assembleia geral;

e) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação de contabilidade geral do Sindicato;

f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito.

### Artigo 43.º

#### Periodicidade das reuniões

1 — O conselho fiscal e de jurisdição reúne ordinariamente pelo menos três vezes por ano.

2 — O conselho fiscal e de jurisdição reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

### Artigo 44.º

#### Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes é da responsabilidade do presidente do conselho fiscal e de jurisdição.

3 — A convocação das reuniões do conselho fiscal e de jurisdição pode ser solicitada pela assembleia geral, direcção e por, pelo menos, dois dos seus membros.

### Artigo 45.º

#### Funcionamento

1 — O conselho fiscal e de jurisdição elegerá, na primeira reunião, o presidente, de entre os seus membros.

2 — A condução dos trabalhos é da responsabilidade do presidente.

### Artigo 46.º

#### Deliberações

1 — O conselho fiscal e de jurisdição só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

## SECÇÃO II

### De outros níveis de organização

### Artigo 47.º

#### Organização

A estrutura da direcção deverá reflectir as necessidades organizativas do Sindicato, conjugando espaços de representação dos sectores de ensino, educação e formação com outros que assegurem maior transversalidade de reflexão, análise e acompanhamento do trabalho, e ainda outros que respondam a especificidades próprias de outras áreas de trabalho.

## Artigo 48.º

### Organização sindical de base

A organização de base do Sindicato assenta em núcleos sindicais integrados por todos os associados de:

- a) Um estabelecimento de ensino e educação;
- b) Um estabelecimento de formação profissional;
- c) Agrupamentos de escolas, na configuração que lhes for dada pelo modelo vigente de autonomia, administração e gestão escolar;
- d) Agrupamentos de escolas que não correspondam à lógica organizativa prefigurada na alínea anterior, mas que juntem associados de mais do que um estabelecimento de ensino e educação;
- e) Outras instituições ou grupos com situação e interesses comuns que não se encontrem, temporária ou definitivamente, a exercer trabalho efectivo num estabelecimento de ensino e educação ou num estabelecimento de formação profissional.

## Artigo 49.º

### Órgão do núcleo sindical de base

É órgão de cada núcleo sindical a assembleia sindical, órgão deliberativo integrado por todos os sindicalizados do núcleo sindical que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 50.º

### Competências da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical pronunciar-se sobre todas as questões respeitantes à actividade sindical do núcleo e outros problemas de interesse para a classe.

## CAPÍTULO V

### Da administração financeira

#### SECÇÃO I

##### Do regime financeiro

## Artigo 51.º

### Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas:

- a) No pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Na constituição dos fundos previstos no artigo 54.º dos presentes estatutos.

## Artigo 52.º

### Relatório e contas

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o rela-

tório e contas relativo ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O relatório e contas deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral que os apreciará.

## Artigo 53.º

### Orçamento

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte, acompanhado de parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O orçamento deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

## SECÇÃO II

### Dos fundos e saldos de exercício

## Artigo 54.º

### Fundos e saldos de exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a acção e actividade do Sindicato serão aplicadas num fundo de reserva, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, e num fundo de solidariedade, destinado a apoiar os sócios que sofram prejuízo financeiro por actuação em defesa do Sindicato ou dos seus membros, ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical.

2 — A assembleia geral regulamentará, sob proposta da direcção, a utilização do fundo de reserva e do fundo de solidariedade.

3 — Cabe à direcção garantir a aplicação do fundo de reserva e do fundo de solidariedade de acordo com o regulamento aprovado em assembleia geral.

4 — A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos será feita pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

## CAPÍTULO VI

### Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

## Artigo 55.º

### Revisão dos estatutos

1 — A revisão dos presentes estatutos só poderá ser feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito, devendo a metodologia de discussão e votação ser previamente aprovada em assembleia geral.

2 — Podem apresentar propostas de alteração aos estatutos:

- a) A direcção do Sindicato Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados;
- b) 10 % ou 200 sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.



3 — Terão direito de voto na assembleia geral que reveja os estatutos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4 — A votação das propostas de revisão dos estatutos será sempre feita na especialidade.

5 — Para deliberar validamente, a assembleia geral convocada para a revisão dos estatutos terá de ser participada por, pelo menos, 10% do número total de associados.

6 — Cabe ao conselho fiscal e de jurisdição deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de quatro dias após a realização da assembleia geral.

#### Artigo 56.º

##### **Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos**

1 — A regulamentação das actividades das diversas estruturas, em tudo o que ultrapasse os presentes estatutos, será feita, salvo nos casos em que é expressamente cometida a outros órgãos, mediante regulamento próprio, discutido e aprovado em assembleia geral.

2 — A resolução de casos omissos nos presentes estatutos compete à direcção.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal e de jurisdição, cujo parecer será apreciado pela assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### **Da extinção**

#### Artigo 57.º

##### **Extinção**

1 — A extinção do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de três quartos do número total de sócios.

2 — A assembleia que deliberar a extinção do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

## CAPÍTULO VIII

### **Disposições finais**

#### Artigo 58.º

##### **Períodos de férias e interrupções lectivas**

Nos períodos habitualmente dedicados a férias e interrupções lectivas, não poderão realizar-se assembleias deliberativas.

Registados em 12 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 88, a fl. 91 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

**SINTAB — Sind. dos Trabalhadores da Agricultura e das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal — Eleição em 29 e 30 de Junho de 2006 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2006-2010).**

##### **Direcção**

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, sócio n.º 1.

Anabela Martins Beirão, sócia n.º 15.

António Goulão Santiago, sócio n.º 16.

António Manuel Antunes Bispo, sócio n.º 17.

António Marques Domingues de Sá, sócio n.º 3328.

António Neves Borges, sócio n.º 19.

António Pedro Pereira do Amaral, sócio n.º 20.

Carlos Alberto Nunes Durães, sócio n.º 22.

Carlos Alberto Rodrigues, sócio n.º 23.

Cincinato do Rosário Bartolomeu, sócio n.º 25.

Clara Maria Pereira de Sousa, sócia n.º 74.

Daniel José Gonçalves, sócio n.º 3085.

Fernando Campos Guerra, sócio n.º 3.

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, sócio n.º 26.

Florindo Pereira Pacífico, sócio n.º 27.  
 Francisco José Carvalho Ramos, sócio n.º 28.  
 Francisco Martins Cavaco, sócio n.º 4.  
 Jaime Armando Conceição Costa, sócio n.º 5.  
 João Carlos Ramos Mendes, sócio n.º 31.  
 João Cláudio da Silva Morgado Costa, sócio n.º 4167.  
 João Manuel Gonçalves Bento Pinto, sócio n.º 6.  
 Joaquim Gonçalves Ribeiro, sócio n.º 5409.  
 José Alberto Figueira Faria, sócio n.º 35.  
 José António Alves Gomes, sócio n.º 36.  
 José de Magalhães Inácio, sócio n.º 3662.  
 José dos Santos Fevereiro, sócio n.º 7.  
 José Miguel da Silva Faustino, sócio n.º 4262.  
 Luís Joaquim Alexandre Rodrigues, sócio n.º 43.  
 Luís Manuel Fernandes Vieira, sócio n.º 4659.  
 Luís Manuel da Silva, sócio n.º 44.  
 Manuel Francisco Sousa Alferes, sócio n.º 47.  
 Manuel Jorge Costa Graça, sócio n.º 50.  
 Marco António de Oliveira Silva, sócio n.º 52.  
 Marco Filipe Mendes Massano, sócio n.º 53.  
 Maria Guiomar Rodrigues Faria Fernandes, sócia n.º 2952.  
 Maria Helena de Oliveira Cardoso, sócia n.º 8.  
 Maria de Jesus Matos Amorim, sócia n.º 9.  
 Maria Júlia Campos Cruz Caldeira, sócia n.º 58.  
 Maria Natália Doroteia Fragoso Costa, sócio n.º 60.  
 Maria Teresa Graça Pereira, sócia n.º 61.  
 Mário António Gaspar Nunes Cantiga, sócio n.º 10.  
 Mário João Duarte Silva, sócio n.º 63.  
 Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes, sócio n.º 11.  
 Mercedes Ferreira Macedo Carvalho, sócia n.º 64.  
 Moisés José Barata Caetano, sócio n.º 12.  
 Paulo Alexandre Marques Laranjo, sócio n.º 66.  
 Rui Pedro Barreiras Barreto, sócio n.º 4654.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 12 de Julho de 2006.

## **Assoc. Sindical de Professores Licenciados — ASPL — Eleição em 16 de Maio de 2006 para mandato de três anos (triénio de 2006-2009)**

### **Comissão executiva**

#### **Efectivos:**

Presidente — Maria de Fátima Ferreira, bilhete de identidade n.º 8583833.

#### **Vice-presidentes:**

Maria Helena Rodrigues Lobo, bilhete de identidade n.º 5180970.

Maria Helena A. Ferreira Leite, bilhete de identidade n.º 5017705.

Valentino José C. V. Alves, bilhete de identidade n.º 10367867.

Tesoureiro — Carlos Manuel Amaral Sobral, bilhete de identidade n.º 8633445.

Tesoureiro-adjunto — Setela Goreti Sobral Félix, bilhete de identidade n.º 8140001.

1.º secretário — Maria Rosário Isabelinho Franco Fortunato, bilhete de identidade n.º 7757278.

2.º secretário — Maria João Dias Gonçalves, bilhete de identidade n.º 8287470.

3.º secretário — Leonor Maria Vaiadas Mouralinho, bilhete de identidade n.º 9857565.

#### **Vogais:**

Maria Manuela Rodrigues Monteiro, bilhete de identidade n.º 07294964.

Maria de Fátima Esteves Alonso Moreira, bilhete de identidade n.º 5815955.

Carlos Madureira Alves Rei, bilhete de identidade n.º 5258031.

Elsa Maria Marques Alves Guerreiro, bilhete de identidade n.º 6670148.

#### **Suplentes:**

Dulcina Anjos Ramalho F. Carvalho, bilhete de identidade n.º 7066143.

Cristina Rosa Amorim Silva Marques, bilhete de identidade n.º 8093064.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, nos termos do Código do Trabalho, em 13 de Julho de 2006.

## **III — CORPOS GERENTES**

. . .

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

**AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Eleição em 8 de Junho de 2006 para mandato de dois anos (biénio de 2006-2007).**

### Direcção

Presidente — Dr. António Ermelindo Figueira dos Santos Mira <sup>(1)</sup>, bilhete de identidade n.º 4576851, de 10 de Abril de 2000, do SIC de Lisboa, em representação da associada SIEMENS, S. A.

Vice-presidente — João Baptista Hitzemann César Machado, bilhete de identidade n.º 2723218, de 21 de Novembro de 1994, do SIC do Porto, em representação da associada Fujifilm Portugal, L.<sup>da</sup> (Divisão de Imagem).

Tesoureiro — Engenheiro António Alberto Valente Silva da Costa, bilhete de identidade n.º 2034963, de 30 de Setembro de 1997, do SIC de Lisboa, em representação da associada ORIELA — Organização de Importação e Exportação, S. A. (Divisão de Tecnologias da Informação e da Comunicação e da Electrónica Profissional).

Vogais:

Engenheiro António Beltrão Coelho <sup>(2)</sup>, bilhete de identidade n.º 2060820, de 10 de Janeiro de 2003, do SIC de Lisboa, em representação da associada Beltrão Coelho, S. A. (Divisão de Imagem).

João Bencatel <sup>(1)</sup>, bilhete de identidade n.º 2307652, de 20 de Abril de 2000, do SIC do Porto, em representação da associada ELECTRO-RAYD — F. Ayres Gomes F.<sup>as</sup>, L.<sup>da</sup> (Divisão de Material Eléctrico).

José Alberto de Barros Quintã, bilhete de identidade n.º 8514385, de 13 de Abril de 1998, do SIC de Lisboa, em representação da associada Sony Portugal, L.<sup>da</sup> (Divisão de Electrónica de Consumo).

Stefan Hoetzl, passaporte alemão n.º 9513691428, de 6 de Fevereiro de 2003, em representação da associada BSHP Electrodomésticos, L.<sup>da</sup> (Divisão de Electrodomésticos).

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 22 de Julho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 7 de Julho de 2006.

**Associação de Autoprodutores de Alimentos Compostos para Animais — Eleição em 31 de Março de 2006, para mandato de dois anos (biénio de 2006-2007).**

### Direcção

Presidente — Agro-Pecuária do Pragal, representada pelo engenheiro Jorge Manuel da Piedade Volante.

Vice-presidente — Monteiro & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Joaquim Bento da Silva Monteiro.

Secretário — OVOLIS — Aviário Produtor do Monte, L.<sup>da</sup>, representada por Armindo Carreira Marques.

Tesoureiro — SOPECUÁRIA — Sociedade Exploradora de Pecuária, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Narciso Amado.

Vogal — Sociedade Agro-Pecuária do Mogo, representada por José Pedro Carvalho da Silva.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 10 de Julho de 2006.

**APESPE — Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego — Eleição em 1 de Fevereiro de 2006 para um mandato de três anos.**

**Direcção**

A direcção da APESPE para o triénio de 2006-2009 tem a seguinte composição:

Presidente — Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., representada por Marcelino Pena Costa.

Tesoureiro — ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Canoa.

Secretário — GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, S. A., representada por Manuel Tavares. Vogais:

Porto Lima e Roxo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, representada por Maria João Martins.

SELECT — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., representada por Mário Costa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 10 de Julho de 2006.

### III — CORPOS GERENTES

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

**Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade Vida, S. A. — Alteração**

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia em 7 de Junho de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 15 de Janeiro de 1995.

**Estatutos da Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade Vida, S. A.**

**Artigo 1.º**

**Disposições gerais**

Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da Comissão de Trabalhadores

da Companhia de Seguros Tranquilidade Vida, S. A., adiante designada abreviadamente por CT, que possa vir a constituir-se, de acordo com estes estatutos e com a lei.

**Assembleia geral de trabalhadores**

**Artigo 2.º**

**Assembleia geral de trabalhadores**

1 — Constituem a assembleia geral de trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade Vida, S. A., todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — Para o efeito do número anterior, não se consideram trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade Vida, S. A., os que, embora nela prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

3 — É assegurada a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respectiva assembleia geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada em género, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais da humanidade.

### Artigo 3.º

#### Competência

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e pelos modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

### Artigo 4.º

#### Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada:

- a) Pela CT, sempre que se mostre necessário ouvir os trabalhadores e saber as suas posições acerca de matérias consideradas relevantes;
- b) Pelo mínimo de 100 ou de 20% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 5.º

#### Prazos para a convocatória

1 — A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência de 15 dias, por meio dos meios de divulgação adequados, devendo a convocatória indicar a ordem de trabalhos, os locais e a hora de início.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

### Artigo 6.º

#### Assembleia descentralizada

1 — A assembleia geral de trabalhadores poderá realizar-se na sede da empresa ou de forma descentralizada e com igual ordem de trabalhos, sob a orientação da CT, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das assembleias.

2 — Nos locais de trabalho descentralizados, quando a CT não puder fazer-se representar, a assembleia será dirigida por mesa a constituir por três elementos, sendo um indicado pela CT e os outros escolhidos pelos trabalhadores, funcionando um como presidente da mesa e os restantes como vogais.

### Artigo 7.º

#### Deliberações da assembleia geral de trabalhadores

1 — A assembleia geral de trabalhadores delibera validamente, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros.

### Artigo 8.º

#### Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, eleição ou destituição de pessoas.

4 — A assembleia geral de trabalhadores ou a CT pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Comissão de trabalhadores

### Artigo 9.º

#### Natureza

1 — A CT é a organização de todos os trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade Vida, S. A., constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa, para o exercício das atribuições, das competências e dos direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT e as subcomissões exercem em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

3 — A CT poderá integrar uma comissão coordenadora, conforme o definido na lei.

### Artigo 10.º

#### Sede da CT e subcomissões

1 — A CT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho da Companhia de Seguros Tranquilidade Vida,

S. A., e tem a sua sede no local onde se situa a sede social da empresa.

2 — Caso existam, as subcomissões exercem a sua acção na área/estabelecimento respectivo e aí têm a sua sede.

#### Artigo 11.º

##### Direitos da CT

1 — São direitos da CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais tenha aderido.

#### Artigo 12.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e dos seus direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada em conformidade com a lei e os presentes estatutos;
- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o seu desenvolvimento e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- c) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- e) Juntar esforços, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical da empresa para a prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- f) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 13.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser assinada por todos os presentes.

#### Artigo 14.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e balançes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 15.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou o agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Processos disciplinares.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias, salvo o caso dos processos disciplinares, a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e à complexidade da matéria.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião com o conselho de administração, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

#### Artigo 16.º

##### Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

#### Artigo 17.º

##### Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- 1) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e as respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- 2) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- 3) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- 4) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qua-

lidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

- 5) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Participação na reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT tem os seguintes direitos:

- 1) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos prazos legalmente previstos, sobre os planos ou projectos de reestruturação;
- 2) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- 3) Ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- 4) Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- 5) Emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

##### Garantias e condições para o exercício da competência e dos direitos da CT

#### Artigo 19.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, e o tempo dispendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo dispendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 21.º

### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e dos seus direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 23.º

### Direito a instalações adequadas e a meios técnicos e materiais

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao bom desempenho das suas atribuições.

## Artigo 24.º

### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na lei.

## Artigo 25.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e das associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 26.º

### Cooperação com os sindicatos

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT cooperará com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da empresa.

### Composição, organização e funcionamento da CT

## Artigo 27.º

### Composição

1 — A CT é um órgão colegial e é composta por sete elementos efectivos.

2 — O mandato da CT cessará desde que mais de metade dos seus membros tenham renunciado ou haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

## Artigo 28.º

### Substituição de elementos da CT

Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

## Artigo 29.º

### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

## Artigo 30.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar a três reuniões, seguidas ou interpoladas, e não tenha comunicado à CT previamente a sua substituição.

2 — Quando houver perda de mandato, nos termos do número anterior, a sua substituição faz-se por iniciativa da CT nos mesmos termos do artigo 28.º

## Artigo 31.º

### Poderes para obrigar a CT

1 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções, e em conformidade com a representatividade das listas que a integram.

2 — Exceptuam-se situações de comprovada urgência, em que poderão constar apenas duas assinaturas, desde que tenha sido obtido o acordo da maioria, por registo escrito (*e-mail*, fax ou outro).

## Artigo 32.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reunirá quinzenalmente, com prévia ordem de trabalhos.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

3 — Serão lavradas actas das reuniões da CT, que devem ser assinadas por todos os membros presentes.

## Artigo 33.º

### Organização

1 — A CT poderá ter um coordenador.

2 — O coordenador será designado de entre os membros da lista mais votada.

## Artigo 34.º

### Deliberações

1 — As deliberações da CT são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

2 — Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.



3 — Em caso de empate, o desempate será feito pelo voto de qualidade do coordenador.

#### Artigo 35.º

##### Financiamento

O financiamento das actividades da CT é assegurado pela empresa.

#### Artigo 36.º

##### Comissões coordenadoras

A CT pode articular a sua acção com a das comissões de trabalhadores de outras empresas de seguros e afins do sector económico para constituição de uma comissão coordenadora do grupo/sector. Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT adere à comissão coordenadora das CT da região de Lisboa — CIL.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 37.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se segue:

##### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 38.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Tranquilidade Vida que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

#### Artigo 39.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — É também permitido o voto por correspondência a todos os trabalhadores em cujo local de trabalho não seja constituída mesa de voto.

4 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional.

#### Artigo 40.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos, adiante designada por CE.

2 — No caso de fim de mandato da CT, é designada a CE de entre os seus elementos, a fim de promover a nova eleição.

3 — Tem direito a integrar a CE um delegado designado por cada lista concorrente.

4 — A CE cessa as suas funções após a tomada de posse da CT eleita.

#### Artigo 41.º

##### Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito de voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

#### Artigo 42.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### Artigo 43.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 44.º

##### Candidaturas

1 — Podem subscrever listas de candidaturas à eleição da CT 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou uma sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essas mesmas data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

## Artigo 45.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo de um dia a contar a partir da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — As irregularidades e desconformidades detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo de cinco dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e desconformidades com o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com a indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 46.º

### Aceitação das candidaturas

1 — A CE divulgará as listas candidatas aceites até 15 dias antes do acto eleitoral.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 47.º

### Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja campanha.

## Artigo 48.º

### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4 — As mesas de voto abrem trinta minutos antes do período normal de trabalho e encerram sessenta minutos após o termo deste.

5 — Todos os trabalhadores impossibilitados de exercer o seu direito de voto no período referido no número anterior poderão votar por correspondência.

## Artigo 49.º

### Mesas de voto

1 — Podem ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores de locais de trabalho com menos de 10 trabalhadores ou onde não tenha sido constituída mesa de voto têm direito a votar por correspondência.

## Artigo 50.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, nomeados pela CE.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 51.º

### Boletins de voto

1 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e os respectivos siglas e símbolos, se todas os tiverem, bem como a lista dos elementos que as integram, para uma mais fácil identificação.

2 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

3 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

4 — A CE enviará com a antecedência necessária aos trabalhadores que se encontrem deslocados dos seus locais de trabalho boletins de voto, quando solicitados.

## Artigo 52.º

### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 53.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE pelo correio, só sendo aceites os envelopes com carimbo dos CTT do dia da votação ou do dia útil imediatamente anterior.

2 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», sem qualquer outra identificação. Este envelope deverá ser colocado dentro de outro envelope, com fotocópia do bilhete de identidade, devendo ser fechado de forma inviolável.

3 — O envelope exterior deve ser assinado pelo votante e deve ser dirigido à CE da empresa com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

4 — O apuramento dos votos por correspondência deverá ser efectuado pela CE até três dias úteis após o encerramento das mesas de voto.

5 — A CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças do caderno eleitoral global o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

#### Artigo 54.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 55.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e todos os locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada durante o prazo de 15 dias a contar a partir da data de apuramento.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos até cinco dias úteis após as eleições.

#### Artigo 56.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar a partir do apuramento e da proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta, registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome e pelo número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (inclui o registo de presenças).

#### Artigo 57.º

##### Recursos para impugnação da eleição

Qualquer trabalhador com direito de voto tem o direito de impugnar a eleição nos termos da lei.

#### Artigo 58.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação em assembleia geral dos trabalhadores da empresa com direito de voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa com direito de voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 42.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar a partir da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário e votada de acordo com o artigo 7.º

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

### **Outras deliberações**

#### **Artigo 59.º**

##### **Alteração dos estatutos**

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do «Regulamento eleitoral para a CT».

#### **Artigo 60.º**

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

#### **Artigo 61.º**

##### **Início de actividade**

A CT só pode iniciar a sua actividade após a publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 12 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 103/2006, a fl. 105 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da REFRIGE, S. A. — Alteração**

Alteração aos estatutos aprovada em 23 de Junho de 2006.

#### **Artigo 1.º**

##### **Denominação**

A Comissão de Trabalhadores (CT) da REFRIGE, S. A., é a organização representativa de todos os trabalhadores permanentes da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito**

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos da REFRIGE, S. A., e tem a sua sede em Azeitão (Cabanas).

#### **Artigo 3.º**

##### **Objectivo**

A CT tem por objectivo:

1) Exercer todos os direitos consignados na constituição e na lei, nomeadamente:

- a) O controlo de gestão da empresa;
- b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
- c) A participação na elaboração da legislação do trabalho, nos termos da lei aplicável;
- d) A intervenção activa na reorganização das actividades produtivas da empresa e na reestruturação dos serviços, sempre que essa reorganização e essa reestruturação tenham lugar;
- e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector de distribuição de bebidas;

2) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

- a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização dos trabalhadores no sentido de concretizar as suas justas reivindicações expressas democraticamente pela vontade colectiva;
- b) Promovendo a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização dos seus direitos e deveres;
- c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa;

3) Estabelecer as formas de cooperação com outras comissões de trabalhadores, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe e do sector das bebidas;

4) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

#### **Artigo 4.º**

##### **Composição**

A CT é composta por cinco membros.

## Artigo 5.º

### Mandato

O mandato da CT é de três anos.

## Artigo 6.º

### Financiamento

As actividades das Comissões e Subcomissões de Trabalhadores serão financiadas nos termos legais. Para o efeito, constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para a angariação de fundos;
- c) A exploração de quaisquer actividades desenvolvidas nas instalações cedidas pela empresa, tais como bares ou instalações desportivas.

## Artigo 7.º

### Poderes para obrigar a CT

Salvo deliberação em contrário da própria Comissão, para a obrigar são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

## Artigo 8.º

### Sistema eleitoral

A CT é eleita, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores permanentes da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

## Artigo 9.º

### Início do processo eleitoral

O processo eleitoral inicia-se simultaneamente com a marcação da data das eleições e a constituição da comissão eleitoral (CE) ou, na sua falta, por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes.

## Artigo 10.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa, como tal definidos no artigo 1.º

## Artigo 11.º

### Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais serão apresentados pela empresa, nos termos legais, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da convocatória de qualquer acto de votação.

2 — Os cadernos eleitorais serão afixados em local próprio, para que possam ser consultados pelos trabalhadores interessados, desde a data da convocação dos actos eleitorais até à sua realização, podendo ser apresentadas à CT reclamações por quaisquer omissões ou incorrecções que nele se verifiquem.

## Artigo 12.º

### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma CE constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um representante de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

2 — Os representantes das listas são indicados no acto da apresentação das respectivas candidaturas.

3 — A CE reúne e delibera por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## Artigo 13.º

### Competências da CE

Compete à CE:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, fixar as actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar, julgar e decidir as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da CT eleita.

## Artigo 14.º

### Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato da CT.

## Artigo 15.º

### Convocatórias

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data por um mínimo de 20 % ou por 100 dos trabalhadores, desde que lhe seja dada ampla publicidade.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada em cada um dos estabelecimentos da empresa nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória deve ser remetida pela CT ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública por qualquer meio que permita comprovar a sua recepção.

## Artigo 16.º

### Convocação do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou por 100 trabalhadores permanentes da empresa caso

a CE deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

### Artigo 17.º

#### **Apresentação de candidaturas**

1 — As listas candidatas são apresentadas à CE até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — As listas são acompanhadas por declaração de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6 — Com vista ao suprimimento de eventuais irregularidades as listas e a respectiva documentação, serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para as sanar.

Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CE decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou pela rejeição definitiva das candidaturas.

### Artigo 18.º

#### **Rejeição de candidaturas**

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos verificadas pela CE podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita com a indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

### Artigo 19.º

#### **Aceitação de candidaturas**

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos mesmos locais onde foram afixadas as convocatórias, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 20.º

#### **Campanha eleitoral**

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação da candidatura e a data marcada para a eleição de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

### Artigo 21.º

#### **Local e horário da votação**

1 — A votação efectua-se na sede da empresa, durante as horas de trabalho e em local apropriado.

2 — O horário de funcionamento de cada mesa de voto será fixado de forma a assegurar a possibilidade de participação de todos os trabalhadores da empresa, tendo em conta os seus períodos de trabalho.

3 — A abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento far-se-ão simultaneamente em todas as mesas de voto.

### Artigo 22.º

#### **Constituição das mesas de voto**

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela CE.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que eles vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora do início e do fecho da votação e os nomes dos delegados das listas, se existirem, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricadas e assinadas pelos membros da mesa, após o que serão remetidas à CE.

### Artigo 23.º

#### **Listas**

1 — Os boletins de voto são editados pela CE, deles constando a letra e a eventual sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponde à ordem da sua apresentação.

3 — O boletim de voto conterà todas as listas candidatas, terá formato rectangular, com as dimensões A6, e será em papel liso, não transparente e sem sinais exteriores.

#### Artigo 24.º

##### Processo de votação

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar-se de que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao seu voto, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo nesse caso ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelo estabelecimento a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — No caso de haver interrupção no período de votação, a mesa deverá proceder ao fecho da urna em termos que garantam a sua inviolabilidade, o mesmo acontecendo a toda a documentação utilizada no acto eleitoral.

8 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 25.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada

ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 26.º

##### Voto por procuração

Não é permitido voto por procuração.

#### Artigo 27.º

##### Apuramento final

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método da representação proporcional da média mais alta de Hondt.

7 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 28.º

##### Acta da eleição

1 — Os elementos de identificação dos membros da CT eleita, bem como a acta do apuramento geral, serão patentes durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta no local ou nos locais destinados à afixação de documentos referentes à CT.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 10.º dia posterior à data das eleições.

Será remetida cópia de toda a documentação referida no n.º 1 nos prazos e para os efeitos legais aos ministérios da tutela e aos órgãos de gestão da empresa.

#### Artigo 29.º

##### Início de actividade

1 — A CT inicia a sua actividade após terem sido cumpridas todas as formalidades legais, nomeadamente após terem sido publicados os estatutos e os resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Na sua primeira reunião, a CT elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações.

## Artigo 30.º

### Destituição

1 — Por votação directa e secreta, a CT pode ser destituída a todo tempo, nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos mesmos termos do número anterior, pode ser destituída parte dos membros da CT.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, os membros destituídos serão substituídos pela ordem dos candidatos não eleitos da respectiva lista.

5 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da CT, proceder-se-á de acordo com o disposto no n.º 3 deste artigo.

6 — Até à conclusão do processo eleitoral, mantém-se em funções a CT destituída.

## Artigo 31.º

### Renúncia do mandato

1 — A todo tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se, por escrito, ao secretário-coordenador.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo 1.º candidato não eleito da respectiva lista.

3 — Ocorrendo as situações previstas neste artigo, será dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 16.º

## Artigo 32.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por dois dos seus membros.

2 — As reuniões só serão deliberativas estando nelas presente a maioria dos membros da CT.

3 — Serão lavradas actas das reuniões deliberativas da CT.

## Artigo 33.º

### Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de pelo menos 20% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convoca-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

3 — Ocorrendo o previsto nos números anteriores, a CT dará conhecimento formal aos órgãos de gestão

da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — A convocatória conterà sempre o dia, o local e a ordem de trabalhos da reunião.

5 — As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

## Artigo 34.º

### Alteração dos estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT ou a pelo menos 20% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, salvo no que respeita à proporcionalidade. O projecto ou os projectos de alteração serão divulgados pela CT com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua votação.

## Artigo 35.º

### Subcomissões de Trabalhadores

1 — Tendo em conta a dispersão geográfica dos estabelecimentos da empresa, poderão constituir-se Subcomissões de Trabalhadores por deliberação de trabalhadores permanentes do respectivo estabelecimento.

2 — O número de membros de cada Subcomissão de Trabalhadores é determinado em função do número de trabalhadores permanentes do estabelecimento à data da convocação do acto eleitoral e de acordo com a seguinte regra:

- a) Estabelecimentos com menos de 20 trabalhadores — um membro;
- b) Estabelecimentos de 20 a 49 trabalhadores — dois membros;
- c) Estabelecimentos de 50 a 200 trabalhadores — três membros;
- d) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores — cinco membros.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, da convocatória do acto eleitoral deve constar o número de membros de cada subcomissão a eleger.

## Artigo 36.º

### Mandato

1 — O mandato dos membros das Subcomissões de Trabalhadores é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — O mandato dos membros das Subcomissões de Trabalhadores pode não coincidir com o da CT nem entre si.

3 — As Subcomissões de Trabalhadores entram em exercício no dia seguinte ao da afixação da respectiva acta de eleição.

## Artigo 37.º

### Eleição

As Subcomissões de Trabalhadores são eleitas pelo plenário de trabalhadores do respectivo estabeleci-



mento, aplicando-se quanto a este as regras de funcionamento previstas para o plenário, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 38.º

##### Competência

1 — Compete, em especial, às Subcomissões de Trabalhadores:

- a) Exercer as competências que lhes forem delegadas pela CT;
- b) Manter a CT informada dos assuntos que digam respeito à sua actividade normal;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos diversos estabelecimentos e a CT.

2 — As Subcomissões de Trabalhadores estão sujeitas no desenvolvimento da sua actividade às orientações gerais definidas pela CT.

#### Artigo 39.º

##### Normas aplicáveis

Em tudo o que não estiver especialmente regulado, aplicar-se-ão às Subcomissões de Trabalhadores as normas previstas para a CT, designadamente nos presentes estatutos.

#### Artigo 40.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras do sector ou das regiões em que a empresa exerça a sua actividade por proposta da CT ou de 100 trabalhadores ou de 20% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — A adesão ou a revogação da adesão a quaisquer comissões coordenadoras é da competência da reunião geral e far-se-á por voto directo e secreto de acordo com as normas fixadas nos presentes estatutos para as eleições, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 41.º

##### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Registados em 13 de Julho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 104/2006, a fl. 105 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A. — Eleição, em 21 de Junho de 2006, para o mandato de 2006-2008.**

José António Jesus Martins, bilhete de identidade n.º 4884019, de 15 de Maio de 1998, do arquivo de Lisboa.  
Carlos Manuel Gonçalves Jerónimo, bilhete de identidade n.º 5332851, de 2 de Abril de 2003, do arquivo de Lisboa.  
Rui Fernandes Rodrigues Pato, bilhete de identidade n.º 5338218, de 27 de Março de 2002, do arquivo de Lisboa.  
José Alberto Santos Cabete, bilhete de identidade n.º 1569950, de 8 de Junho de 1993, do arquivo de Lisboa.  
Domingos Silvestre Lourenço Nunes, bilhete de identidade n.º 2174961, de 14 de Julho de 2005, do arquivo de Lisboa.  
Georgina Silva Antunes Dias, bilhete de identidade n.º 412120, de 8 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa.

Vítor Manuel Monteiro Rolo, bilhete de identidade n.º 1261964, de 4 de Abril de 2006, do arquivo de Lisboa.  
Victor Manuel Gomes Antunes, bilhete de identidade n.º 6480855, de 1 de Agosto de 2002, do arquivo de Santarém.  
Manuel Pinto Poças, bilhete de identidade n.º 3946163, de 3 de Julho de 1996, do arquivo de Lisboa.  
José Ribeiro Narciso, bilhete de identidade n.º 5149728, de 6 de Novembro de 2001, do arquivo de Santarém.  
José António Carvalho, bilhete de identidade n.º 5343012, de 4 de Abril de 2002, do arquivo de Lisboa.

Registados em 7 de Julho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 99/2006, a fl. 105 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A. — Eleição, em 26 de Maio de 2006, para o mandato de um ano.**

- 1 — Hélder Filipe Malheiro Castilho, trab. n.º 550, com a categoria profissional de cableador, cinco anos de empresa, bilhete de identidade n.º 10837216, de 8 de Outubro de 2001.
- 2 — Luís Alexandre Madeira dos Santos, trab. n.º 556, com a categoria profissional de reparador, quatro anos de empresa, bilhete de identidade n.º 10384160, de 22 de Novembro de 2002.
- 3 — Taras Boyko, trab. n.º 590, com a categoria profissional de operador de máquina de cortar oficial de 2.ª, quatro anos de empresa, passaporte AC458468.
- 4 — Sérgio Francisco da Silva Teixeira Ribeiro, trab. n.º 290, com a categoria profissional de operador de máquinas de armar, 26 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 3354339, de 10 de Dezembro de 1992.
- 5 — João António Peixe Marrão, trab. n.º 39, com a categoria profissional de electromecânico de manutenção industrial, 40 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 2036953, de 23 de Julho de 1996.

Registados em 10 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 100/2006, a fl. 105, do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Bristol-Myers Squibb Farmacêutica, L.ª — Eleição, em 20 de Abril de 2006, para o biénio de 2006-2008**

António Manuel Ribeiro Pereira, bilhete de identidade n.º 6593548-9, de 28 de Outubro de 2003, Lisboa.  
Rogério Fernandes Branquinho, bilhete de identidade n.º 6271649-2, de 28 de Fevereiro de 2000, Coimbra.  
Afonso Manuel de Carvalho Pina, bilhete de identidade n.º 7668393-1, de 13 de Outubro de 2005, Lisboa.

Registados em 12 de Julho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 105/2006, a fl. 105 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade Vida, S. A. — Eleição, em 7 de Junho de 2006, para mandato de três anos**

Efectivos:

Jorge Manuel Pires Silva, DCGC — Gabinete de Contabilidade.

Paulo de Deus Canhoto Pécurto, DGC — Direcção de Gestão de Carteira.

Suplente:

Pedro Luís Seco Mota Morgado, DGC — Direcção de Gestão de Carteira.

Registados em 12 de Julho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 104/2006, a fl. 105 do livro n.º 1.

**Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da STET — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A. — Eleição, em 22 de Maio de 2006, para o mandato de 2006-2008.**

**Comissão de Trabalhadores**

Alcina Maria Pires Abreu, bilhete de identidade n.º 5196713.  
Carlos Manuel Fonseca dos Santos, bilhete de identidade n.º 4786716.  
Vitor Manuel Marques Barrote, bilhete de identidade n.º 2324920.  
José Manuel Marques de Matos, bilhete de identidade n.º 6586613.  
Maria Luísa de Jesus Alves, bilhete de identidade n.º 2362344.

Suplente:

Pedro Miguel de Jesus Bernardino, bilhete de identidade n.º 10976010.

**Beja — Subcomissão**

Hugo Miguel Martins C. Simão, bilhete de identidade n.º 10346739.  
José Cabaça Júnior, bilhete de identidade n.º 11011897.

Suplente:

Rui Manuel Martins Inácio, bilhete de identidade n.º 10594004.

**Porto — Subcomissão**

António Joaquim Amaral de Carvalho, bilhete de identidade n.º 002854757.  
Óscar Manuel Carmo Oliveira, bilhete de identidade n.º 10011905.

Registados em 10 de Julho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 2, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 101/2006, a fl. 105 do livro n.º 1.

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

## I — CONVOCATÓRIAS

### **SPEL — Sociedade Portuguesa de Explosivos, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 5 de Julho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, da empresa SPEL — Sociedade Portuguesa de Explosivos, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei

n.º 35/2004, que no dia 11 de Outubro de 2006 realizar-se-á na SPEL — Sociedade Portuguesa de Explosivos, S. A., Estrada Nacional n.º 118, ao quilómetro 1, Rego da Amoreira, 2890-169 Alcochete, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 13 de Julho de 2006.

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Avon Rubber Polímeros, L.<sup>da</sup> — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 20 de Junho de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2006.**

Efectivos:

João Manuel Mendes Castanheira, bilhete de identidade n.º 11562398.

Mário Rui Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 11233521.

Diogo Fernando Monteiro da Silva, bilhete de identidade n.º 11377979.

Suplentes:

Sandra Duarte Pereira, n.º 70.

Dina da Conceição Soares, n.º 85.

Luís Carlos Gabriel da Cruz, bilhete de identidade n.º 10541218.

Registados em 13 de Julho de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 47/2005, a fl. 9 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 14 de Junho de 2006)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Força da Mudança, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial, lote 5, 6200-027 Covilhã — alvará n.º 500/2006.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa — alvará n.º 486/2005.
- A Solução — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António José Lisboa, 255, 4700 Braga — alvará n.º 510/2006.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conselheiro Pequito, 11, 1.º, 2700-211 Amadora — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- Atena RH — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de João Vaz, 9-C, 1750-251 Lisboa — alvará n.º 511/2006.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 484/2005.
- CARCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Indústrias, Carvoeiro, 6120-313 Carvoeiro, Mação — alvará n.º 501/2006.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.

- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445-245 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- CARCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Indústrias, Carvoeiro, 6120-313 Mação — alvará n.º 501/2006.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDAFRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, esquerdo, 9, Cova da Piedade, 2800 Almada — alvará n.º 516/2006.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, traseiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900-472 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arroiteias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDMAD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pico de São João, 43, 9000 Funchal — alvará n.º 494/2005.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, 25, 1.º, direito, Venda Nova, 2700 Amadora — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ester Bettencourt Duarte, lote 76, 9.º, esquerdo, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 489/2005.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Alfredo de Sousa, Edifício dos Remédios, 2, escritório 7, Almacave, 5100 Lamego — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Epalmo Europa — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de São Lourenço, 121, 1.º, salas 1 e 6, 4446 Ermesinde — alvará n.º 491/2005.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470-214 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º, D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- EUROFORCE — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300-474 Lisboa — alvará n.º 509/2006.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.

- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário — alvará n.º 490/2005.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Recta da Granja, Empreendimento Granja Park, armazém 9, A e C, 2710 Sintra — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Martins Sarmento, 42, 2.º direito, Penha de França, 1170-232 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Quatro Caminhos, 30, loja B, 2910-644 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FROTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de São João, 4, lote 1, loja C, cave, 2735-235 Agualva Cacém — alvará n.º 508/2006.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800-167 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200-372 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- GLOBALTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de Castro, 8, 8.º, A, 2745-775 Massamá — alvará n.º 495/05.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- Hora Cede — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de castro, 8 e 8-A, 2745 Queluz — alvará n.º 125/93.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvaes, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- JOBFINDER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Capitão João Almeida Meleças, 11, 3.º, sala 304, 2615-097 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 514/2006.

- Jones, Pereira & Nunes Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- KAPTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada dos Ciprestes, 143-C, Santa Maria da Graça, 2900 Setúbal — alvará n.º 498/2006.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 109, Arrocinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francisco Luís Lopes, 28, 7520-212 Sines — alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- Luís Miguel Martins — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha — alvará n.º 492/2005.
- Luso Basto Serviços — Empresa de Trabalho Temporário, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar do Ribeiro do Arco, Cavez, 4860-176 Cabeceiras de Basto, 4860 Cabeceiras de Basto — alvará n.º 504/2006.
- LUSOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- Luso-Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Vicente Afonso Valente, 6, loja C, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 506/2006.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2680-131 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Maria Matos, lote 1, rés-do-chão, direito, 2755-390 Alcabideche — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 15, São Sebastião da Pedreira, 1070-295 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEGAWORK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do dr. Henrique Constantino, 92, 2900 Lisboa — alvará n.º 513/2006.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Quinta Grande, Edifício Prime, 53, 4.º, A, Alfragide, 2614-521 Amadora — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54, B2, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- MULTICICLO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Matrapona, armazém R, caixa postal N, 2840 Seixal — alvará n.º 499/2006.
- MULTILABOR — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Babelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.



- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Mário C. Brandão, 4, loja 6, Serra da Mina, 2650 Lisboa — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 252, 3.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante Santo, 50-C, 3.º, direito, 1350-379 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Orion — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Afonso Paiva, loja 5, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 507/2006.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Condoa, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bandeira, 472 e 472-A, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Américo Durão, lote 1, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup> (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Babelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, 3900 Paia — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-A/B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.

- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Mouzinho de Albuquerque, 60, 5.º, 4100 Porto — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de Afonso Costa, 28-C, Alto do Pina, 1900 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SGTT — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João XXI, 70, escritório 1, 1000-304 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- SLOT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeroporto de Lisboa, Rua C, edifício 124, piso 1, gabinete 12, 1150 Lisboa — alvará n.º 502/2006.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespasos, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Andrade Corvo, 27, 3.º, 1050-008 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de São Sebastião da Pedreira, 9-D, 1050-205 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo Concreto — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Quinta do Padrão, Santiago, 5110-524 Armamar — alvará n.º 505/2006.
- Tempo Milenium — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Afonso, 2, 1.º, A, Quinta da Piedade, 2625-171 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 496/2006.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, 2601 Alhandra — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores de Baixo, Feijó, 2800 Almada — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABLIDER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda da Boavista, entrada 21, 53 ou 85, loja CO, Centro Comercial de Castro Verde, 4435 Rio Tinto — alvará n.º 503/2006.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.

- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.<sup>a</sup> cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Professor Aníbal Cavaco Silva, bloco B3, piso 0, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim — alvará n.º 485/2005.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas — alvará n.º 493/2005.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Working Solutions — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Adriano Lucas, Loteamento das Arrozeiras, lote 3, 3020-319 Coimbra — alvará n.º 497/2006.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.
- Xavier Work Center — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Impasse à Rua de Guilherme Gomes Fernandes, sem número, 2675 Odivelas — alvará n.º 515/2006.

