



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— Aspöck Portugal, S. A.— Autorização de laboração contínua . . . . .	1456
— ECOTATOR, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua . . . . .	1456

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras . . . . .	1457
— Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	1460
— Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras . . . . .	1484
— Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras . . . . .	1485
— Contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e Outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado. . . . .	1486
— Acordo colectivo entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras. . . . .	1507
— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local . . . . .	1509
— Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras . . . . .	1535

#### Decisões arbitrais:

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

**Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

— FEPECI — Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação — Alteração . . . . .	1539
— ASOP — Associação Sindical de Oficiais de Polícia — Alteração . . . . .	1543
— Sindicato Português dos Psicólogos — Cancelamento . . . . .	1544

**II — Direcção:**

— Sindicato dos Trabalhadores Cívicos das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa . . . . .	1544
— Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes . . . . .	1546

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE) — Alteração . . . . .	1547
— Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra — Alteração . . . . .	1550
— APOMERA — Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas — Cancelamento . . . . .	1550
— Associação Nacional dos Médicos de EEG/Neurofisiologia Clínica (AMNEC) — Cancelamento . . . . .	1550

**II — Direcção:**

— AIM — Associação dos Industriais de Moagem . . . . .	1551
— APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas . . . . .	1551
— APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas . . . . .	1551
— Associação Nacional dos Industriais de Botões . . . . .	1551
— ANL — Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos — Substituição . . . . .	1551

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— Volkswagen Autoeuropa, L. <sup>da</sup> — Alteração . . . . .	1552
---	------

**II — Eleições:**

...

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

**I — Convocatórias:**

— Câmara Municipal de Vila Flor . . . . .	1562
— Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães . . . . .	1562
— Associação dos Lares Ferroviários . . . . .	1562
— Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta . . . . .	1562
— Câmara Municipal de Alfândega da Fé . . . . .	1563

— Câmara Municipal de Vimioso . . . . .	1563
— Câmara Municipal de Bragança . . . . .	1563
— Câmara Municipal de Torre de Moncorvo . . . . .	1563
— Câmara Municipal de Miranda do Douro . . . . .	1563
— Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros . . . . .	1564
— Câmara Municipal de Mogadouro . . . . .	1564
— Câmara Municipal de Vinhais . . . . .	1564
— Câmara Municipal de Mirandela . . . . .	1564
— Irmãos Monteiro, S. A. . . . .	1565
— H TECNIC, Construções, L. <sup>da</sup> . . . . .	1565
— Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. . . . .	1565

## II — Eleição de representantes:

— Faurecia Sistemas de Interior de Portugal, S. A. . . . .	1565
— Junta de Freguesia de Odivelas . . . . .	1566
— PT Comunicações, S. A. — Substituição . . . . .	1566

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

## SIGLAS

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



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Aspöck Portugal, S. A.— Autorização de laboração contínua**

A empresa Aspöck Portugal, S. A., com sede na Rua do Paraíso, Zona Industrial de Rebordões, Cucujões, freguesia de Oliveira de Azeméis, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de, não obstante a laboração se processar há vários anos em regime alargado, conforme autorização da Administração atempadamente concedida, de rentabilizar a ocupação das máquinas de injeção de plásticos, de modo a fazer face ao aumento de encomendas dos clientes e, simultaneamente, conseguir satisfazer os pedidos que se encontram em atraso. Ora, considerando o contexto da actividade da empresa, entende a requerente que se trata de um processo só passível de ultrapassagem mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão admitidos para o efeito, isto é, para prestarem a respectiva actividade ao fim-de-semana.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional da Economia do Norte, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Aspöck Portugal, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais sitas na Zona Industrial de Rebordões, Cucujões, freguesia de Oliveira de Azeméis.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*. — O Secretário de Estado Adjunto, da Indústria e do Desenvolvimento, *Fernando Medina Maciel Almeida Correia*.

### **ECOTATOR, L.ª — Autorização de laboração contínua**

A empresa ECOTATOR, L.ª, com sede na Rua de Pedro Álvares Cabral, 31, rés-do-chão, freguesia e concelho de Belmonte, distrito de Castelo Branco, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar

continuamente na Central Termoelétrica sita na freguesia e concelho de Belmonte.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando tratar-se de um processo em que a totalidade da energia eléctrica produzida na central, em virtude de contrato celebrado com a EDP — Serviço Universal, S. A., é vendida a esta empresa. Tal fornecimento de energia é efectuado de forma continuada sendo injectada a potência acordada directamente na rede pública, não permitindo o equipamento instalado a acumulação/armazenagem de energia eléctrica em larga escala. Assim, sendo o cumprimento do mencionado contrato indispensável para assegurar a viabilidade económica da requerente, o projecto em curso só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) O licenciamento da produção de energia foi concedido pela Direcção-Geral de Energia e Geologia e a respectiva licença de exploração foi concedida pela Direcção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa ECOTATOR, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente na Central Termoelétrica sita na freguesia e concelho de Belmonte, distrito de Castelo Branco.

Lisboa, 5 de Abril de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*. — O Secretário de Estado Adjunto, da Indústria e do Desenvolvimento, *Fernando Medina Maciel Almeida Correia*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

**Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.**

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009 e alterado no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho 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, e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominante 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 no anexo III 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 empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respectivamente.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2011 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT na parte pecuniária deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previsto no n.º 2 desta cláusula.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 29.<sup>a</sup>

2 — O período normal de trabalho diário será de oito horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, excepto quando se realizem trabalhos ao sábado; neste caso, o período de trabalho não poderá exceder as quatro horas, sendo obrigatoriamente realizado até às 12 horas.

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre trabalhador e empregador, até 2 horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, não podendo ultrapassar o período de três meses num ano civil, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

4 — O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

5 — Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no 1.º trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

6 — Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar.

7 — O tempo de trabalho correspondente ao sábado é reduzido ao longo da semana.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão ainda direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,70 cada uma.

2 — O valor da diuturnidade referido no número anterior foi estabelecido para o ano de 1999.

3 — .....

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,80 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações, conforme estabelecido na cláusula 50.<sup>a</sup>

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Dedução das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração e géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respectivamente:

a) Por habitação, até € 19/mês;

b) Por horta, até € 0,07/mês;

c) Por água doméstica, até € 1,80/mês;

d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Subsídio de capatazaria

1 — O trabalhador que exercer funções que se compreendam no conteúdo funcional da anterior categoria de

capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de € 30 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no n.º 1.

3 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 9,70 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de € 3,25 para o pequeno-almoço.

#### ANEXO III

##### Grelha salarial

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico superior. . . . .	655
2	Técnico. . . . .	585
3	Operador especializado . . . . .	545
4	Operador qualificado . . . . .	500
5	Operador . . . . .	491

Se nos meses de Maio e Setembro de 2011, e nos termos do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 143/2010, de 31 de Dezembro, resultar uma alteração da retribuição mínima mensal garantida, a retribuição do nível 5 da grelha salarial será superior em € 3 à referida retribuição mínima mensal garantida, mantendo todos os outros níveis a diferença salarial agora estabelecida.

#### ANEXO IV

##### Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)				
Níveis	Salário/hora	Salário/dia	Proporcionais/dia de férias e subsídios de férias e de Natal	Salário/dia a receber com proporcionais
1 . . . . .				
2 . . . . .				
3 . . . . .	3,14	25,15	6,86	32,01
4 . . . . .	2,88	23,08	6,29	29,37
5 . . . . .	2,83	22,66	6,18	28,84

Lisboa, 15 de Março de 2011.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

*António Alberto Cunhal Gonçalves Faria*, presidente da direcção.

*Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra*, secretário da direcção.

Pela Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira:

*António Alberto Cunhal Gonçalves Faria*, mandatário.  
*Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra*, mandatário.  
*João Luís Gama Empis Noronha Falcão*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do sindicato filiado na Federação SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 5 de Abril de 2011. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Fernando Carlos Cerqueira Pinto*.

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 30 de Março de 2011. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 23 de Março de 2011. — Pelo Secretariado: *Manuel Diogo Bravo — António Maria Quintas.*

**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, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 23 de Março de 2011. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 19 de Abril de 2011, a fl. 103 do livro n.º 11, com o n.º 55/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O CCT para os Centros de Abate de Aves publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, e revisto no n.º 17, de 8 de Maio de 2009, e no n.º 18, de 15 de Maio de 2010, é alterado da forma seguinte:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>****Área e âmbito**

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4750 trabalhadores.

3 — .....

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entrará em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2 — .....

3 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — .....

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Conceito de retribuição**

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 20.

.....

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 20 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

.....



Cláusula 43.<sup>a</sup>**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno almoço — € 3,55;  
Almoço ou jantar — € 14,50;  
Diária completa — € 43,50;  
Dormida com pequeno-almoço — € 27;  
Ceia — € 8;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Subsídio de frio**

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 24,50 mensais.

2 — .....

Cláusula 89.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,60 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — .....

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Pagamento de retroactivos**

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Maio de 2011.

**ANEXO II****Tabela salarial**

(Valores em euros)

Grupo	Categoria	Remuneração
I	Encarregado de matadouro .....	644
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de expedição ..... Encarregado de manutenção ..... Inspector de vendas .....	576
III	Motorista de pesados .....	560
IV	Aproveitador de subprodutos ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Foguetiro ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista ..... Pendurador ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	520

(Valores em euros)

Grupo	Categoria	Remuneração
V	Ajudante de motorista/distribuidor ..... Apontador ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Expedidor ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	493
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação ..... Empregado de refeitório ..... Guarda ..... Manipulador ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	491
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2.º período ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Servente de pedreiro ..... Trabalhador da apanha. ....	489
VIII	Ajudante de foguetiro ..... Ajudante de mecânico de automóveis ..... Ajudante de serralheiro mecânico ..... Ajudante de serralheiro civil ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Pré-oficial electricista do 1.º período ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Praticante de caixeiro ..... Praticante ..... Servente de limpeza .....	487

Lisboa, 2 de Março de 2011.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4750 trabalhadores.

3 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCT para publicação ao Ministério do Trabalho, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, é válido pelo período de 12 meses.

2 — Salvo o disposto no n.º 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

#### I — Condições gerais de admissão:

1) A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos;

2) Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade;

3) Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino;

4) A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

#### II — Condições específicas de admissão:

a) Trabalhadores fogueiros — reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

b) Trabalhadores motoristas — só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional;

c) Trabalhadores metalúrgicos — praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas;

d) Trabalhadores de refeitório:

1) Após a publicação do presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;

2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;

3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCT, terão a categoria profissional de trabalhador de refeitório;

4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhador de refeitório.

#### III — Admissão de trabalhadores:

1) A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT;

2) As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados donde constem a idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração e funções desempenhadas;

3) Para efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior;

4) Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado,

prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão;

5) Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

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

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por lapso de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituído.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo 1.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e de forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O não cumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;

b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedores ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;

d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro;

B) Trabalhadores motoristas — todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista distribuidor;

C) Trabalhadores metalúrgicos — o número de praticantes não poderá exceder 50 % do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Acessos

##### I — Normas genéricas

1 — Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

a) Maior competência profissional;

b) Maiores habilitações técnico-profissionais;

c) Maiores habilitações literárias;

d) Antiguidade.

##### II — Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

B) Trabalhadores electricistas:

1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;

2):

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.ª ao fim de dois anos;

2) Os profissionais metalúrgicos de 3.ª classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;

2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Contratos de trabalho a termo**

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

## CAPÍTULO III

**Direitos e deveres das partes**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que

emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador;

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

e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

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

g) 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;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional**

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres das entidades patronais:

a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;

i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se

opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais e 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso complementar, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso complementar, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5 — A alteração constante do número anterior terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso complementar nos termos do n.º 4, auferirá uma remuneração acrescida de 75 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7 — Sempre que a alteração do dia de descanso complementar ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

9 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial

1 — Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por

necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

2 — Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

3 — O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho nocturno previsto neste CCT.

4 — Integrado no horário normal, todos os trabalhadores têm direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (8 horas) poderá ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não poderá ser superior a 2 horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4 — O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

2 — À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motorista distribuidores

1 — Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e ajudantes de motorista distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por «horário móvel» aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 26.<sup>a</sup>, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias seguintes.

7 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso complementar, desde que superior a quatro horas, têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias seguintes.

8 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

9 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de 200 horas por ano por trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos 50 horas entre as 20 e as 22 horas ou 150 horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho, no qual serão registados:

a) Todos os períodos de trabalho diários, o trabalho suplementar, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 22.<sup>a</sup>;

b) Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado, implica para o trabalhador uma taxa suplementar de € 1,25.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalha-

dores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Mapas de horários de trabalho

1 — No prazo máximo de 60 dias, após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível, após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

## SECÇÃO II

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimen-



tação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

### SECÇÃO III

#### Transferências

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Entende-se como «transferência de local de trabalho» toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito a indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por prejuízos sérios entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — Não se consideram retribuições:

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

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 20.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Remunerações mínimas mensais**

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Cálculo da retribuição**

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Salário igual para trabalho igual**

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 20 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % na 1.<sup>a</sup> hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

b) 75 % nas horas ou fracções subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

c) 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal — 13.º mês**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão o direito de receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá o direito de receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão o direito de receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — € 3,55;

Diária completa — € 43,50;

Almoço ou jantar — € 14,50;

Dormida com pequeno-almoço — € 27;

Ceia — € 8;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>****Subsídio de frio**

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 24,50 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores**

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula 43.<sup>a</sup> e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>****Tempo e forma de pagamento**

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>****Folha de pagamento**

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento das quais constem:

a) Os nomes e os números de beneficiários da segurança social dos trabalhadores ao seu serviço;

b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;

c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>****Documento de pagamento**

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, cor-

rectamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

**CAPÍTULO VI****Suspensão da prestação de trabalho****SECÇÃO I****Feriados****Cláusula 49.<sup>a</sup>****Feriados**

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;  
b) A terça-feira de Carnaval.

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

**SECÇÃO II****Férias****Cláusula 50.<sup>a</sup>****Direito a férias**

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias corres-

pondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

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

4 — 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.

5 — 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.

6 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam

se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical, ou intersindicatos, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Gozo seguido das férias**

- 1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.
- 2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Cumulação de férias**

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Impedimento do período de férias**

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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.

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Férias e serviço militar obrigatório**

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão o direito de receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Morte do trabalhador**

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**Violação do direito a férias**

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste

contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

**SECÇÃO III**

**Faltas e licenças sem vencimento**

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Definição de falta**

1 — Entende-se por «falta» a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Tipos e justificação de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

i) 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;

j) Exercício de funções de bombeiro voluntário;

k) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lhe concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10 %.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se quanto à retribuição:

a) As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As faltas dadas ao abrigo da alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, ou por motivos de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro, aplicando-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado, quando as faltas excederem um mês.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar, a

esta, prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da segurança social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controlo por parte da empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, 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 das disposições legais sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal 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 para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

## CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 71.<sup>a</sup>****Rescisão por mútuo acordo**

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>****Caducidade do contrato**

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>****Rescisão com justa causa**

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando de forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de recepção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>****Justa causa de rescisão**

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;

c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

e) Aplicação de sanção abusiva;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;

h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;

i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

**Cláusula 75.<sup>a</sup>****Proibição de despedimentos sem justa causa**

1 — Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que

reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuições devidas

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea a) do n.º 3 da cláusula 74.<sup>a</sup> e na cláusula 76.<sup>a</sup>, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

## CAPÍTULO VIII

### Condições especiais de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Protecção da maternidade e paternidade

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direitos da maternidade e paternidade

1 — Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo a retribuição. No entanto



deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;

c) 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;

d) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de quaisquer direitos incluindo retribuição;

e) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;

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

g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;

h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea d) do número anterior a trabalhadora comunica ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea e) deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de aborto ou de parto de nado morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

## SECÇÃO II

### Trabalho de menores

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Inspecções médicas

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

## SECÇÃO III

### Trabalho de idosos e diminuídos

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

## SECÇÃO IV

### Trabalhadores estudantes

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Aplica-se o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social e outras regalias sociais

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuem para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,60 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

**CAPÍTULO X**

**Higiene e segurança**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança no trabalho**

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2 — Os trabalhadores que, por motivo de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Trabalho em câmaras frigoríficas**

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

**CAPÍTULO XI**

**Formação profissional**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Responsabilidades das empresas**

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

**CAPÍTULO XII**

**Sanções e procedimentos disciplinares**

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;

b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem o direito de consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a

defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

6 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são os seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infracção 5 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições

de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;

h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá o direito de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá viola-

ção das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Maio de 2011.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local de reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e funções respectivas

#### A) Encarregado de matadouro

*Encarregado de matadouro.* — É o profissional que, sob a orientação directa da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

#### B) Fogueiro

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Fogueiro.* — É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

#### C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém

*Apontador.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

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

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

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

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

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Expedidor.* — É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

#### D) Trabalhadores electricistas

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**E) Motoristas**

*Ajudante de motorista-distribuidor.* — É o profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Nota.* — Os veículos ligeiros e pesados, quando em tarefas de distribuição a retalho em locais onde não haja um auxiliar de descarga, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

**F) Trabalhador da construção civil**

*Pedreiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

*Servente de pedreiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do pedreiro, colabora no exercício das funções deste.

**G) Trabalhadores metalúrgicos**

*Ajudante de mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa pe-

ças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

**H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)**

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

**I) Trabalhadores em carnes**

*Encarregado de manutenção.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

*Manipulador.* — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respectivo local de trabalho.

*Pendurador.* — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

*Aproveitador de subprodutos.* — É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

*Praticante.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

*Trabalhador da apanha.* — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

*Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação.* — É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

**J) Trabalhadores de vigilância e limpeza**

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é providenciar defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

**K) Telefonistas**

*Telefonista.* — É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.ª sempre que manipula aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

**ANEXO II****Tabela salarial**

(Valores em euros)

Grupo	Categoria	Remuneração
I	Encarregado de matadouro .....	644
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção .... Encarregado de expedição .....	576
	Encarregado de manutenção .....	
	Inspector de vendas .....	
III	Motorista de pesados .....	560
IV	Aproveitador de subprodutos .....	520
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor .....	
V	Ajudante de motorista/distribuidor .....	493
	Apontador .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Expedidor .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação .....	491
	Empregado de refeitório .....	
	Guarda .....	
	Manipulador .....	
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	489
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 2.º período .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Servente de pedreiro .....	
	Trabalhador da apanha .....	
VIII	Ajudante de fogoeiro .....	487
	Ajudante de mecânico de automóveis .....	
	Ajudante de serralheiro mecânico .....	
	Ajudante de serralheiro civil .....	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	
	Pré-oficial electricista do 1.º período .....	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	
	Praticante de caixeiro .....	
	Praticante .....	
	Servente de limpeza .....	

**ANEXO III****Estrutura e níveis de qualificação**

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

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

Caixeiro-encarregado/chefe de secção;

Encarregado de expedição;

Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro;

Vendedor.

5.3 — Produção:

Aproveitador de subprodutos;

Manipulador;

Pendurador.

5.4 — Outros:

Apontador;

Expedidor;

Fogoeiro;

Mecânico de automóveis;

Motorista (pesados e ligeiros);

Oficial electricista;

Pedreiro;

Serralheiro civil;

Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualeificados:

Ajudante de motorista-distribuidor;

Empregado de refeitório;

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de con-

gelação;

Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

Servente de limpeza;

Servente de pedreiro;

Trabalhador da apanha;

Guarda.

**Estágio e aprendizagem**

A — Praticantes e aprendizes:

A-2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante;

Praticante de caixeiro.

A-3 — Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogoeiro;

Ajudante de mecânico de automóveis;

Ajudante de serralheiro civil;

Ajudante de serralheiro mecânico;

Praticante (em carnes);

Praticante metalúrgico;

Pré-oficial electricista.

Lisboa, 2 de Março de 2011.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### **Declaração**

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

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 12 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Fernando Carlos Cerqueira Pinto.*

#### **Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES**

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

11 de Abril de 2011.

#### **Declaração**

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

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

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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 11 de Abril de 2011. — Pela Direcção Nacional:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 12 de Abril de 2011. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 13 de Abril de 2011. — Pelo Secretariado: *Manuel Diogo Bravo — João da Silva.*

Depositado em 19 de Abril de 2011, a fl. 103 do livro n.º 11, com o n.º 57/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

O CCT para os Centros de Abate de Aves publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, e revisto no n.º 18, de 15 de Maio de 2010, é alterado da forma seguinte:

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4750 trabalhadores.

3 — .....

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de 12 meses.

2 — .....

3 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — .....

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

##### **Conceito de retribuição**

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 20.

.....

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 20 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

.....

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — € 3,55;

Almoço ou jantar — € 14,50;

Diária completa — € 43,50;

Dormida com pequeno-almoço — € 27;

Ceia — € 8;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

.....

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de frio**

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 24,50 mensais.

2 — .....

#### **Cláusula 89.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,60 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — .....

#### **Cláusula 104.<sup>a</sup>**

##### **Pagamento de retroactivos**

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Maio de 2011.



**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

		(Em euros)
Grupos	Categoria	Remunerações
I	Encarregado de matadouro . . . . .	644
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção . . . . Encarregado de expedição . . . . . Encarregado de manutenção . . . . . Inspector de vendas . . . . .	576
III	Motorista de pesados . . . . .	560
IV	Aproveitador de subprodutos . . . . . Caixeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fogoeiro . . . . . Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Oficial electricista . . . . . Pendurador . . . . . Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Vendedor . . . . .	520
V	Ajudante de motorista/distribuidor . . . . . Apontador . . . . . Caixeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Expedidor . . . . . Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro . . . . . Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Telefonista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	493
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelamento . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Guarda . . . . . Manipulador . . . . . Telefonista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	491
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> . . . . . Pré-oficial electricista do 2.º período . . . . . Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Servente de pedreiro . . . . . Trabalhador da apanha . . . . .	489
VIII	Ajudante de fogoeiro . . . . . Ajudante de mecânico de automóveis . . . . . Ajudante de serralheiro mecânico . . . . . Ajudante de serralheiro civil . . . . . Caixeiro-ajudante do 2.º ano . . . . . Pré-oficial electricista do 1.º período . . . . . Caixeiro-ajudante do 1.º ano . . . . . Praticante de caixeiro . . . . . Praticante . . . . . Servente de limpeza . . . . .	487

Lisboa, 18 de Abril de 2011.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Manuel Vitorino Santos*, mandatário.

Depositado em 21 de Abril de 2011, a fl. 104 do livro n.º 11, com o n.º 61/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras.**

O CCT para os Centros de Abate de Aves publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, e revisto no n.º 17, de 8 de Maio de 2010, é alterado da forma seguinte:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4750 trabalhadores.

3 — . . . . .

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entrará em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2 — . . . . .

3 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — . . . . .

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Conceito de retribuição**

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 20.

. . . . .

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 20 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

. . . . .

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — € 3,55;  
Almoço ou jantar — € 14,50;  
Diária completa — € 43,50;  
Dormida com pequeno-almoço — € 27;  
Ceia — € 8;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Subsídio de frio**

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 24,50 mensais.

2 — .....

Cláusula 89.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,60 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — .....

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Pagamento de retroactivos**

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Maio de 2011.

**ANEXO II****Tabela salarial**

(Em euros)

Grupos	Categoria	Remunerações
I	Encarregado de matadouro .....	644
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de expedição ..... Encarregado de manutenção ..... Inspector de vendas .....	576
III	Motorista de pesados .....	560
IV	Aproveitador de subprodutos ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Foguetiro ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista ..... Pendurador ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	520
	Ajudante de motorista/distribuidor ..... Apontador .....	

(Em euros)

Grupos	Categoria	Remunerações
V	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Expedidor ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	493
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação ..... Empregado de refeitório ..... Guarda ..... Manipulador ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	491
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2.º período ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Servente de pedreiro ..... Trabalhador da apanha .....	489
VIII	Ajudante de foguetiro ..... Ajudante de mecânico de automóveis ..... Ajudante de serralheiro mecânico ..... Ajudante de serralheiro civil ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Pré-oficial electricista do 1.º período ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Praticante de caixeiro ..... Praticante ..... Servente de limpeza .....	487

Lisboa, 2 de Março de 2011.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante Energia e Foguetiros de Terra:

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Depositado em 20 de Abril de 2011, a fl. 104 do livro n.º 11, com o n.º 59/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e Outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

As partes, nos termos do n.º 3 da cláusula 2.<sup>a</sup> do CCT a seguir identificado, actualizaram as tabelas salariais,

cláusulas de expressão pecuniária, outro clausulado e criação de categorias profissionais do anterior CCT, para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cujo texto integral se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2009.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos nos termos seguintes:

- a) A partir de 1 de Abril de 2010, as previstas no anexo II;  
b) A partir de 1 de Janeiro de 2011, as previstas no anexo III.

3 — (Anterior n.º 4.)

4 — (Anterior n.º 5.)

5 — (Anterior n.º 6.)

6 — (Anterior n.º 7.)

#### Cláusula 4.ª

##### Condições específicas de admissão e carreira profissional

##### A) [...]

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — Para o acesso à categoria de vigilante aeroportuário, e exercício das respectivas funções, é obrigatória a obtenção de qualificações específicas, atribuídas mediante formação especializada e certificação emitida pela entidade reguladora de segurança da aviação civil, INAC, nos termos do despacho n.º 16 303/2003, de 21 de Agosto, do INAC, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 192, de 21 de Agosto de 2003.

#### Cláusula 13.ª

##### Transmissão de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 47.ª

##### Trabalhadores sinistrados

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 59 090,36, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### C) Vigilância, prevenção, protecção e tratamento de valores

*Vigilante aeroportuário.* — É o trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar», desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos electrónicos (pórtico) e ou de outros, passageiros, bagagens, objectos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transporte.

## ANEXO II

### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

#### A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços .....	1 212,38
II	Analista de sistemas .....	1 145,07
	Contabilista/técnico de contas .....	
III	Chefe de serviços .....	1 077,79
	Chefe de serviço de vendas .....	
IV	Chefe de divisão .....	1 011,60
	Programador de informática .....	
	Técnico principal de electrónica .....	
V	Chefe de secção .....	943,19
	Chefe de vendas .....	
	Secretário de gerência ou de administração .....	
VI	Encarregado de electricista .....	895,77
	Encarregado de armazém .....	
	Técnico de electrónica .....	
	Técnico de telecomunicações .....	
	Chefe de brigada/supervisor .....	
	Vigilante-chefe de TVA .....	
VII	Técnico administrativo principal .....	835,10
	Secretário de direcção .....	
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme .....	766,70
	Vigilante-chefe/controlador .....	
IX	Vigilante de transporte de valores .....	950,92

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
X	Técnico administrativo de 1.ª classe . . . . .	760,08
XI	Caixa . . . . . Operador de valores . . . . . Operador informático . . . . . Encarregado de serviços . . . . . Auxiliares . . . . . Vendedor/consultor de segurança . . . . . Vigilante aeroportuário (v. nota) . . . . .	735
XII	Fiel de armazém . . . . . Técnico administrativo de 2.ª classe . . . . .	699,41
XIII	Empregado de serviços externos . . . . . Prospector de vendas . . . . . Recepcionista . . . . .	687,27
XIV	Cobrador . . . . .	668,51
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	658,58
XVI	Telefonista . . . . . Vigilante . . . . . Contínuo . . . . . Porteiro/guarda . . . . .	634,32
XVII	Estagiário de 1.ª classe . . . . . Empacotador . . . . . Servente ou auxiliar de armazém . . . . .	570,34
XVIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	557,10
XIX	Trabalhador de limpeza . . . . .	519,60
XX	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	504,14
XXI	Estagiário de 2.ª classe . . . . .	475
XXII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	475
XXIII	Paquete . . . . . Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período . . . . .	475
XXIV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período . . . . .	475

*Nota.* — Na retribuição mínima desta categoria está integrado o subsídio de função existente.

1 — Os salários relativos aos níveis XXI, XXII, XXIII e XXIV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

#### B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado:

- a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores, corresponde ao valor de € 6,07;  
b) Para todos os restantes trabalhadores, corresponde ao valor de € 5,62.

#### C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 10,50.  
Dormida e pequeno-almoço — € 32.  
Diária completa — € 53.

#### D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

	Euros
Chefe de grupo . . . . .	47,42
Escalador . . . . .	158,85
Rondista de distrito . . . . .	118,04
Caixa . . . . .	41,91
Operador de valores . . . . .	41,91
Empregado serviços externos . . . . .	37,50
Cobrador . . . . .	37,50
Chefe de equipa aeroportuário . . . . .	38,50
Chefe de grupo aeroportuário . . . . .	205
Supervisor aeroportuário . . . . .	148
Gestor de segurança aeroportuário . . . . .	200
Operador de central/centralista . . . . .	59,86

### ANEXO III

#### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

##### A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços . . . . .	1 226,93
II	Analista de sistemas . . . . . Contabilista/técnico de contas . . . . .	1 158,81
III	Chefe de serviços . . . . . Chefe de serviço de vendas . . . . .	1 090,72
IV	Chefe de divisão . . . . . Programador de informática . . . . . Técnico principal de electrónica . . . . .	1 023,074
V	Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Secretário de gerência ou de administração . . . . .	954,51
VI	Encarregado de electricista . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Técnico de electrónica . . . . . Técnico de telecomunicações . . . . . Chefe de brigada/supervisor . . . . . Vigilante-chefe de TVA . . . . .	906,52
VII	Técnico administrativo principal . . . . . Secretário de direcção . . . . .	845,12
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme . . . . . Vigilante-chefe/controlador . . . . .	775,90
IX	Vigilante de transporte de valores . . . . .	962,33
X	Técnico administrativo de 1.ª classe . . . . .	769,20
XI	Caixa . . . . . Operador de valores . . . . . Operador informático . . . . . Encarregado de serviços auxiliares . . . . . Vendedor/consultor de segurança . . . . . Vigilante aeroportuário . . . . .	743,82
XII	Fiel de armazém . . . . . Técnico administrativo de 2.ª classe . . . . .	707,80
XIII	Empregado de serviços externos . . . . . Prospector de vendas . . . . . Recepcionista . . . . .	695,52
XIV	Cobrador . . . . .	676,53

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano. ....	666,48
XVI	Telefonista ..... Vigilante ..... Contínuo ..... Porteiro/guarda. ....	641,93
XVII	Estagiário de 1.ª classe. .... Empacotador ..... Servente ou auxiliar de armazém. ....	577,18
XVIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano. ....	563,79
XIX	Trabalhador de limpeza. ....	525,84
XX.	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano. ....	510,19
XXI	Estagiário de 2.ª classe. ....	(a)
XXII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano. ....	(a)
XXIII	Paquete. .... Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período. ....	(a)
XXIV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período. ....	(a)

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

#### B) Subsídio de alimentação

O Subsídio de Alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

- a) Para a categoria profissional de Vigilante de Transporte de Valores, corresponde ao valor de € 6,14.  
b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,69.

#### C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 10,63.  
Dormida e pequeno-almoço — € 32,38.  
Diária completa — € 53,64.

#### D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

	Euros
Chefe de grupo. ....	47,99
Escalador. ....	160,76
Rondista de distrito. ....	119,46
Caixa. ....	42,41
Operador de valores. ....	42,41
Empregado serviços externos. ....	37,95
Cobrador. ....	37,95
Chefe de equipa aeroportuário. ....	38,96
Chefe de grupo aeroportuário. ....	207,46
Supervisor aeroportuário. ....	149,78
Gestor de segurança aeroportuário. ....	202,40
Operador de central/centralista. ....	60,58

Lisboa, 11 de Março de 2011.

Pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança:

*Augusto de Moura Paes*, presidente da direcção.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:  
*Bárbara Marinho e Pinto*, mandatária.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

*Rui Manuel de Melo Tomé*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Rui Manuel de Melo Tomé*, mandatário.

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

*Rui Manuel de Melo Tomé*, mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante simplesmente designado também por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança e pela AES — Associação de Empresas de Segurança e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3 — O número de entidades empregadoras é de 29 empresas e o número total de trabalhadores do sector é de 33 000.

4 — O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades de investigação e segurança, a que corresponde o CAE n.º 74600.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos nos termos seguintes:

- a) A partir de 1 de Abril de 2010, as previstas no anexo II;  
b) A partir de 1 de Janeiro de 2011, as previstas no anexo III.

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 no n.º 1 acima, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 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, designadamente quanto às matérias referidas nos n.ºs 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1, 2 e 3.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as legais.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

5 — No provimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão e carreira profissional

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e res-

pectivas categorias indicadas no anexo I deste CCT são as seguintes:

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades diversas

1 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquetes e trabalhadores de limpeza — 16 anos;
- b) Vigilantes, contínuos, guardas e porteiros — 18 anos.

2 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

3 — Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

4 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo II deste CCT.

5 — Para o acesso à categoria de vigilante aeroportuário, e exercício das respectivas funções, é obrigatória a obtenção de qualificações específicas, atribuídas mediante formação especializada e certificação emitida pela entidade reguladora de segurança da aviação civil, INAC, nos termos do despacho n.º 16 303/2003, de 21 de Agosto, do INAC, publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 192, de 21 de Agosto de 2003.

#### B) Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto

Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico electricista e radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

5 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

#### C) Telefonistas

A idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

#### D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

a) Até cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém;

b) Mais de cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

#### E) Cobradores

A idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

#### F) Empregados de escritório

1 — Admissão. — A idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Acesso automático:

a) Técnicos administrativos — os de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe;

b) Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio;

c) Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

3 — Densidades:

a) O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório;

b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

3 — Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe. . . . .	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe. . . . .	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

#### G) Profissionais técnicos de vendas

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

2 — A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança, prospector de vendas.

3 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho fica sujeita à disciplina prevista neste CCT.

4 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros 6 meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

5 — As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

#### Cláusula 5.ª

##### Trabalho a tempo parcial

1 — O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 132 horas mensais de trabalho.

2 — Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 132 horas mensais, sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3 — Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

4 — O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim-de-semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5 — A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

#### Cláusula 6.ª

##### Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nos termos da lei.

#### Cláusula 7.ª

##### Período experimental

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — Havendo continuidade para além do período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Também para efeitos do período experimental, conta-se o período referente a acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6 — Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de actividade e por determinação do empregador.

### CAPÍTULO III

#### Suspensão do contrato de trabalho

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na actividade contratada, desde que tal não implique maioritariamente o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas, ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3 — O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a seis meses, ou nove meses interpolados, no decurso de um ano.

4 — A ordem de alteração de funções deve ser justificada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de um ano, salvo por razões devidamente justificadas.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

### CAPÍTULO IV

#### Garantias, direitos e deveres das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

1 — São deveres da entidade empregadora, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho,

nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspectos de higiene e segurança no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos, desde que relacionados com este CCT;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;

l) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2 — Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>;

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

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

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

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível, as regras para a sua determinação;



- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — Os recibos de retribuição devem, obrigatoriamente, identificar a empresa de seguros para a qual o risco de acidentes de trabalho se encontra transferido à data da sua emissão.

4 — Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no n.º 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

5 — A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida, caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos, que contenham os elementos de informação referidos.

6 — No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respectiva legalização.

7 — Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador;

f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos respectivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

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

i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.

#### CAPÍTULO V

##### Do local de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Local de trabalho é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da actividade laboral pelo trabalhador.

2 — Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da acti-

vidade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3 — O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

a) Houver rescisão do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5 — Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6 — Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>, n.º 3, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7 — Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

## CAPÍTULO VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Adaptabilidade

##### A)

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea B), o período normal de trabalho é de 40 horas em média, por semana,

sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 — O período normal de trabalho diário é de oito horas.

3 — É permitido porém o período normal de trabalho diário até dez horas, desde que:

a) O horário semanal não ultrapasse 50 horas;

b) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de trabalho do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a seis horas;

c) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de 40 horas se perfaça no máximo de seis meses, não podendo consagrar mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

4 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

5 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.

c) A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

6 — O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

7 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias, com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

## B)

1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2 — O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que:

a) Exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização, ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

c) Exerçam regularmente a sua actividade fora do estabelecimento da empresa, sem controlo imediato da hierarquia, salvo o disposto na alínea seguinte;

d) O disposto na alínea anterior não é aplicável aos trabalhadores que exerçam funções de vigilância e tratamento de valores, com excepção dos trabalhadores com a categoria profissional de chefe de brigada/supervisor, vigilante-chefe/controlador e vigilante-chefe de transporte de valores.

2 — Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu vencimento base, enquanto perdurar regime.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas e não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, apresentando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de serviço, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

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

4 — 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.

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

6 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado, ou 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.

7 — 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.

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo no entanto permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

9 — O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

10 — O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

11 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo a direito a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

12 — No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 21.<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 (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — No presente CCT, o feriado municipal é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3 — Para atribuição do feriado municipal, os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

5 — O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1 — As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2 — A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

$VH$  = valor da hora de trabalho;  
 $RM$  = retribuição mensal;  
 $N$  = período normal de trabalho semanal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo II ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

A identificação da entidade empregadora;  
O nome completo do trabalhador;

A respectiva categoria profissional;  
O número de inscrição na segurança social;  
Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respectiva apólice;  
O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);  
O período de trabalho a que corresponde a retribuição;  
A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas de trabalho suplementar, subsídios de alimentação e outros, se os houver, descontos e montante líquido a receber.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno — 50 % na 1.<sup>a</sup> hora e 75 % nas horas ou fracções subsequentes;  
c) Se for nocturno — 100 %.

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

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 — Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos nocturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se, por motivo do trabalho suplementar, o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

6 — O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período de trabalho nocturno — Retribuição

1 — Considera-se período de trabalho nocturno, para efeitos de novas admissões, o que medeia entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte. Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, cinco horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar, durante o período nocturno, uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a cinco horas por dia.

2 — A prestação de trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual a 25 % do valor base hora de trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3 — O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho nocturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do número anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de

férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses anteriores a 31 de Março do ano em que aquelas são devidas;

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos 12 meses imediatamente anteriores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva, acrescida de 200 %.

2 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

3 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia feriado e a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4 — O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

5 — O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

A presente cláusula é eliminada, deixando de se aplicar o regime que as consagrava, pelo que as diuturnidades vencidas até à data da entrada em vigor do presente CCT deixam de ser devidas, não voltando a ser pagos quaisquer montantes a tal título, considerando-se que as mesmas foram integradas nos novos salários acordados.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho prestado, conforme valores constantes do anexo II do presente CCT.

2 — O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

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

2 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos indicados no anexo II, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual conforme anexo II.

3 — As deslocações do continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na Administração Pública, a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes na empresa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Utilização de serviços sociais**

Em novos concursos ou revisão de contratos actuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de férias e subsídio de férias**

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

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

3 — O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo oito dias úteis de duração.

4 — No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês

de retribuição, que será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a segurança social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Indumentária

1 — Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa.

2 — O fardamento é fornecido pela entidade empregadora a título gratuito.

3 — A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

4 — No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respectivo valor, se não o fizer.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Poderá a entidade empregadora, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas, durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;

c) As dadas, durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

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

j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

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

4 — O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respectivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5 — A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6 — Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7 — A comunicação das faltas à entidade empregadora tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

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

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

a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de

segurança social ou de protecção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

c) As previstas na alínea m) da cláusula 35.<sup>a</sup> do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3 — No caso da alínea e) da cláusula 35.<sup>a</sup> do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5 — As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, excepto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

## CAPÍTULO IX

### Sanções e procedimento disciplinar

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

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

6 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior, a sanção

aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2 — Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 da cláusula anterior, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado nos artigos 372.º e 373.º e 411.º a 418.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspeção-Geral do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e 12 meses no caso da alínea e).

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 439.º do Código do Trabalho.

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

4 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea c) do n.º 1 do artigo 374.º do Código do Trabalho («Candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores»), indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

## CAPÍTULO X

**Direitos especiais**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Trabalho feminino**

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por este abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

a) Faculdade de recusa da prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) Faculdade de não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, mediante recomendação médica;

c) Faculdade de usufruir de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;

d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do 3.º mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;

e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;

f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 120 dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser, por esse motivo, diminuída a sua retribuição ou retirada qualquer regalia, nem alterados o seu horário e local de trabalho. Durante esse período, a entidade empregadora pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da segurança social; 90 destes dias deverão ser gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;

h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;

i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;

j) Licença sem retribuição até um ano, após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Trabalhadores-estudantes**

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

2 — Aos trabalhadores estudantes são assegurados os seguintes direitos:

a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição ou de qualquer regalia;

b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

3 — Perdem os direitos referidos no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento escolar por falta de assiduidade.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula serão harmonizados com a legislação específica que regulamente esta matéria.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

É proibido o trabalho a menores de 16 anos.

## CAPÍTULO XI

**Segurança social**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Segurança social**

1 — As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a segurança social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Complemento do subsídio de doença**

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Trabalhadores sinistrados**

1 — Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este estivesse efectivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão



atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido.

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 59 090,36, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a profissão ou categoria respectiva.

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

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito e reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos 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.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

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 da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2 — As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3 — Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 1 dia, sempre que possível.

4 — O crédito de horas previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito à retribuição.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6 — Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respectiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respectiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

1 — As empresas ficam obrigadas ao cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Em tudo o mais aplica-se o previsto no Código do Trabalho.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Comissão paritária

1 — A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por três representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de recepção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo, nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Redenominações e reclassificações

Na data da publicação do presente CCT, haverá lugar às seguintes redenominações e reclassificações:

###### 1) Redenominações:

a) A categoria profissional de assistente administrativo passa a ser denominada de técnico administrativo principal;

b) A categoria profissional de escriturário passa a ser denominada de técnico administrativo.

###### 2) Reclassificações:

a) Os trabalhadores que se encontrem classificados como terceiros-escriturários adquirem a categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe;

b) Os trabalhadores que se encontram classificados com a categoria profissional de estagiário de 1.º ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 2.ª classe;

c) Os trabalhadores que se encontrem classificados com a categoria profissional de estagiário de 2.º ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 1.ª classe.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais e definição de funções

###### A) Administrativos

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adoptar 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.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

**Contabilista/técnico de contas.** — É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de actividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento funções de 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 equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

**Chefe de divisão.** — É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de 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 necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

**Programador de informática.** — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

**Secretário de gerência ou administração.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

**Técnico administrativo principal.** — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

**Técnico administrativo.** — É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, 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 e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de 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 fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

**Operador informático** — É o trabalhador que, predominantemente, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

**Encarregado de serviços auxiliares.** — É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

**Empregado dos serviços externos.** — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efectuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

**Recepcionista.** — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo

e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Cobrador.** — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

**Telefonista.** — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

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

**Porteiro/guarda.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

**Estagiário.** — É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

**Empacotador.** — É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

**Servente ou auxiliar de armazém.** — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

**Trabalhador de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta serviços enumerados para os contínuos.

#### B) Técnicos de vendas

**Chefe de serviços de vendas.** — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de acção de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

**Vendedor/consultor de segurança.** — É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua actividade.

**Prospecção de vendas.** — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua actividade.

#### C) Vigilância, prevenção, protecção e tratamento de valores

**Chefe de brigada/supervisor.** — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador, cabe-lhe substituí-lo.

**Vigilante-chefe de transporte de valores.** — É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

**Vigilante-chefe/controlador.** — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respectivo controlo, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

**Vigilante de transporte de valores.** — É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

**Operador de valores.** — É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

**Vigilante.** — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

**Vigilante aeroportuário.** — É o trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos electrónicos (pórtico) e ou de outros, passageiros, bagagens, objectos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transporte.

#### D) Segurança electrónica

**Técnico principal de electrónica.** — É o trabalhador altamente qualificado que elabora projectos de sistemas de segurança electrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança electrónica assegurando a respectiva gestão. Supervisiona a actividade dos técnicos de electrónica.

**Técnico de electrónica.** — É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

**Técnico de telecomunicações.** — É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

**Encarregado de electricista.** — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

**Oficial electricista de sistemas de alarme.** — É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída,

vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

**Pré-oficial.** — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Ajudante.** — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré oficial

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## ANEXO II

### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

#### A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços . . . . .	1 212,38
II	Analista de sistemas . . . . . Contabilista/técnico de contas . . . . .	1 145,07
III	Chefe de serviços . . . . . Chefe de serviço de vendas . . . . .	1 077,79
IV	Chefe de divisão . . . . . Programador de informática . . . . . Técnico principal de electrónica . . . . .	1 011,60
V	Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Secretário de gerência ou de administração . . . . .	943,19
VI	Encarregado de electricista . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Técnico de electrónica . . . . . Técnico de telecomunicações . . . . . Chefe de brigada/supervisor . . . . . Vigilante-chefe de TVA . . . . .	895,77
VII	Técnico administrativo principal . . . . . Secretário de direcção . . . . .	835,10
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme . . . . . Vigilante-chefe/controlador . . . . .	766,70
IX	Vigilante de transporte de valores . . . . .	950,92
X	Técnico administrativo de 1.ª classe . . . . .	760,08
XI	Caixa . . . . . Operador de valores . . . . . Operador informático . . . . . Encarregado de serviços . . . . . Auxiliares . . . . . Vendedor/consultor de segurança . . . . . Vigilante aeroportuário (v. nota) . . . . .	735
XII	Fiel de armazém . . . . . Técnico administrativo de 2.ª classe . . . . .	699,41
XIII	Empregado de serviços externos . . . . . Prospector de vendas . . . . . Recepcionista . . . . .	687,27
XIV	Cobrador . . . . .	668,51
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	658,58
XVI	Telefonista . . . . . Vigilante . . . . . Contínuo . . . . . Porteiro/guarda . . . . .	634,32

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XVII	Estagiário de 1.ª classe . . . . . Empacotador . . . . . Servente ou auxiliar de armazém . . . . .	570,34
XVIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	557,10
XIX	Trabalhador de limpeza . . . . .	519,60
XX	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	504,14
XXI	Estagiário de 2.ª classe . . . . .	475
XXII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	475
XXIII	Paquete . . . . . Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período . . . . .	475
XXIV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período . . . . .	475

*Nota.* — Na retribuição mínima desta categoria está integrado o subsídio de função existente.

1 — Os salários relativos aos níveis XXI, XXII, XXIII e XXIV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

#### B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado:

a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores, corresponde ao valor de € 6,07;

b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,62.

#### C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 10,50.

Dormida e pequeno-almoço — € 32.

Diária completa — € 53.

#### D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

	Euros
Chefe de grupo . . . . .	47,42
Escalador . . . . .	158,85
Rondista de distrito . . . . .	118,04
Caixa . . . . .	41,91
Operador de valores . . . . .	41,91
Empregado serviços externos . . . . .	37,50
Cobrador . . . . .	37,50
Chefe de equipa aeroportuário . . . . .	38,50
Chefe de grupo aeroportuário . . . . .	205
Supervisor aeroportuário . . . . .	148
Gestor de segurança aeroportuário . . . . .	200
Operador de central/centralista . . . . .	59,86

## ANEXO III

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária  
Outros subsídios

## A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços . . . . .	1 226,93
II	Analista de sistemas . . . . . Contabilista/técnico de contas . . . . .	1 158,81
III	Chefe de serviços . . . . . Chefe de serviço de vendas . . . . .	1 090,72
IV	Chefe de divisão . . . . . Programador de informática . . . . . Técnico principal de electrónica . . . . .	1 023,074
V	Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Secretário de gerência ou de administração . . . . .	954,51
VI	Encarregado de electricista . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Técnico de electrónica . . . . . Técnico de telecomunicações . . . . . Chefe de brigada/supervisor . . . . . Vigilante-chefe de TVA . . . . .	906,52
VII	Técnico administrativo principal . . . . . Secretário de direcção . . . . .	845,12
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme . . . . . Vigilante-chefe/controlador . . . . .	775,90
IX	Vigilante de transporte de valores . . . . .	962,33
X	Técnico administrativo de 1.ª classe . . . . .	769,20
XI	Caixa . . . . . Operador de valores . . . . . Operador informático . . . . . Encarregado de serviços auxiliares . . . . . Vendedor/consultor de segurança . . . . . Vigilante aeroportuário . . . . .	743,82
XII	Fiel de armazém . . . . . Técnico administrativo de 2.ª classe . . . . .	707,80
XIII	Empregado de serviços externos . . . . . Prospecção de vendas . . . . . Recepcionista . . . . .	695,52
XIV	Cobrador . . . . .	676,53
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	666,48
XVI	Telefonista . . . . . Vigilante . . . . . Contínuo . . . . . Porteiro/guarda . . . . .	641,93
XVII	Estagiário de 1.ª classe . . . . . Empacotador . . . . . Servente ou auxiliar de armazém . . . . .	577,18
XVIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	563,79
XIX	Trabalhador de limpeza . . . . .	525,84
XX	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	510,19
XXI	Estagiário de 2.ª classe . . . . .	(a)
XXII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	(a)

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XXIII	Paquete . . . . . Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período . . . . .	(a)
XXIV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período . . . . .	(a)

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

## B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores, corresponde ao valor de € 6,14;

b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,69.

## C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 10,63.

Dormida e pequeno-almoço — € 32,38.

Diária completa — € 53,64.

## D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

	Euros
Chefe de grupo . . . . .	47,99
Escalador . . . . .	160,76
Rondista de distrito . . . . .	119,46
Caixa . . . . .	42,41
Operador de valores . . . . .	42,41
Empregado serviços externos . . . . .	37,95
Cobrador . . . . .	37,95
Chefe de equipa aeroportuário . . . . .	38,96
Chefe de grupo aeroportuário . . . . .	207,46
Supervisor aeroportuário . . . . .	149,78
Gestor de segurança aeroportuário . . . . .	202,40
Operador de central/centralista . . . . .	60,58

Lisboa, 11 de Março de 2011.

Pela AESIRF — Associação Nacional Empresas de Segurança:

*Augusto de Moura Paes*, presidente da direcção.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:

*Bárbara Marinho e Pinto*, mandatária.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

*Rui Manuel de Melo Tomé*, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

*Rui Manuel de Melo Tomé*, mandatário.

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

*Rui Manuel de Melo Tomé*, mandatário.

#### **Declaração**

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

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

#### **Declaração**

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

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

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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 8 de Abril de 2011. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 20 de Abril de 2011, a fl. 104 do livro n.º 11, com o n.º 58/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo colectivo entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.**

Cláusula prévia

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2010.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

#### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª, a Terra a Terra — Produtos Agrícolas, L.ª, a LACTICOOP — SGPS, Unipessoal, L.ª, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores do comércio, escritórios e serviços nas áreas do 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.ª

#### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

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

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

7 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

8 — Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão, classificação e carreira profissional**

.....

## **CAPÍTULO III**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

**CAPÍTULO IV****Prestação do trabalho**

.....

**CAPÍTULO V****Retribuição de trabalho****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 € 3,70 por cada dia de trabalho.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

**CAPÍTULO VI****Transferência e deslocações em serviço****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/ceia — € 3,35;

Almoço/jantar — € 11,90.

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

**CAPÍTULO VII****Suspensão da prestação do trabalho**

.....

**CAPÍTULO VIII****Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO IX****Condições particulares de trabalho**

.....

**CAPÍTULO X****Actividade sindical na empresa**

.....

**CAPÍTULO XI****Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

**CAPÍTULO XII****Comissão paritária**

.....

**CAPÍTULO XIII****Sistema de mediação laboral**

.....

**CAPÍTULO XIV****Direito à informação e consulta**

.....

**CAPÍTULO XV****Disposições finais**

.....

**ANEXO I****Definição de funções**

.....

**ANEXO II****Condições específicas**

.....

**ANEXO III****Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director-geral. ....	1 338
II	Director de departamento. ....	1 201,50
III	Assessor técnico do grau III. .... Chefe de serviços. ....	1 046



Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
IV	Assessor técnico do grau II. ....	937
V	Assessor técnico do grau I ..... Assistente comercial ..... Chefe de centro de informática .....	814
VI	Chefe de secção ..... Monitor ..... Programador. ....	727
VII	Assistente administrativo principal ..... Encarregado de armazém. .... Operador de informática ..... Secretário(a). ....	685
VIII	Ajudante de encarregado de armazém ..... Assistente administrativo de 1.ª ..... Caixa ..... Encarregado de transportes ..... Fiel de armazém. .... Vendedor .....	641
IX	Assistente administrativo de 2.ª ..... Cobrador ..... Motorista de pesados .....	607
X	Cozinheiro de 1.ª ..... Demonstrador(a) ..... Operário especializado. .... Recepcionista .....	587
XI	Assistente administrativo de 3.ª ..... Cozinheiro de 2.ª ..... Distribuidor ..... Motorista de ligeiros ..... Repositor(a) ..... Telefonista .....	572,50
XII	Ajudante de motorista ..... Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente ..... Cozinheiro de 3.ª ..... Entregador de ferramentas/matérias/produtos	545,50
XIII	Lavador .....	528,50
XIV	Contínuo. .... Operador de tratamento de texto do 2.º ano ... Servente de armazém .....	515
XV	Guarda ..... Operário não diferenciado ..... Porteiro. .... Servente de limpeza .....	(*) 498,50
XVI	Estagiário ..... Operador de tratamento de texto do 1.º ano ...	(*) 485

(\*) Estes salários serão atualizados automaticamente se estes valores forem alterados pelo SMN durante o ano de 2011 e nos meses em que tiverem incidência real.

Aveiro, 8 de Abril de 2011.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, mandatário.

Pela LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, mandatário.

Pela Terra a Terra — Produtos Agrícolas, L.ª:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, mandatário.

Pela LACTICOOP — SGPS, Unipessoal, L.ª:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Francisco António Pinto*, mandatário.

Depositado em 19 de Abril de 2011, a fl. 103 do livro n.º 11, com o n.º 56/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, doravante designado por AE, obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã, adiante designada por AHBV Covilhã e, por outro, à totalidade dos trabalhadores ao seu serviço, ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

2 — Sempre que no presente AE se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

3 — O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se em todo o território nacional, aos serviços prestados no âmbito das actividades contidas no código 84250, sob a designação de actividades de protecção civil, da classificação das actividades económicas Rev. 3, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de Novembro, e também a actividade de transporte de doentes, contida no código 86902, da mesma classificação, constituindo um todo orgânico e vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4 — Para efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pelo presente AE, à data da entrada em vigor do mesmo, cerca de 30 trabalhadores e a associação identificada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de cinco anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011 e serão revistas anualmente.

3 — A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

4 — A contraparte deverá enviar uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5 — A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de 15 dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6 — Constitui presunção inilidível que a contraparte que não apresente contraproposta aceita o proposto, porém, haver-se-á como contraproposta a vontade expressa de negociar.

7 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

8 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

**Exercício do direito sindical**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da AHBV Covilhã, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3 — À AHBV Covilhã é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Dever de informação**

É dever da AHBV Covilhã prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Organização sindical na Associação**

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2 — Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na associação, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

3 — Os delegados sindicais, na falta desta, têm competência para analisar, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores e, nomeadamente:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da AHBV Covilhã;

b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

f) Ser informados e dar parecer, sempre que a AHBV Covilhã proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

Os dirigentes sindicais e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Comunicação à Associação**

1 — As direcções das associações sindicais comunicarão à AHBV Covilhã a identificação dos delegados sindicais eleitos, por intermédio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Direitos e garantias dos dirigentes sindicais**

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

2 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3 — Para o exercício deste direito, as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para

o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efectuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4 — Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da AHBV Covilhã para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal desta.

2 — A AHBV Covilhã é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos, preferencialmente, de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para a prática de actividades necessárias e inadiáveis das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de oito horas remuneradas por mês, não acumuláveis com o crédito dos meses contíguos, para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5 — Os delegados sindicais que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula deverão comunicar o facto com pelo menos vinte e quatro horas de antecedência, sem prejuízo de situações de urgência ou imprevisibilidade que deverão ser comunicadas logo que possível.

6 — O não cumprimento da comunicação prevista nos números anteriores dará azo à injustificação das respectivas faltas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião sindical na Associação

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral 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 seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à AHBV Covilhã, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na AHBV Covilhã podem participar

nas reuniões, mediante comunicação à direcção desta com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Instalações da comissão sindical de Associação

Os delegados sindicais têm direito a utilizar, quando necessário e desde que o requeiram, um espaço no interior da AHBV Covilhã que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Reuniões com órgãos de direcção da Associação

1 — Os delegados sindicais reunir-se-ão regularmente com os órgãos de direcção da AHBV Covilhã, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 9.<sup>a</sup> do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da AHBV Covilhã nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho em que esta seja parte.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A AHBV Covilhã obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2 — A AHBV Covilhã comunicará ainda por intermédio destes mapas os trabalhadores que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis, contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de seis dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da AHBV Covilhã.

3 — A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4 — Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.



6 — Para efeitos das regras previstas nesta cláusula a contagem de tempo faz-se por referência à data da admissão na AHBV Covilhã.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regras de evolução profissional

1 — Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior dentro da sua carreira, ou ainda a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada.

2 — Para o preenchimento de vagas em postos de trabalho na AHBV Covilhã será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a AHBV Covilhã obriga-se a promover processos de selecção internos para todas as vagas e a divulgar internamente todos os processos de selecção externos.

4 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a AHBV Covilhã poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

5 — O desempate entre dois ou mais trabalhadores, já ao serviço da AHBV Covilhã, em qualquer processo de selecção far-se-á pela aferição conjugada da antiguidade na AHBV Covilhã e das avaliações anuais de desempenho.

6 — Qualquer trabalhador pode ser seleccionado para ser promovido para categoria superior à sua dentro do seu grupo de pessoal ou, desde que preencha os respectivos requisitos, para carreira integrada em grupo diferente daquele onde a sua carreira está integrada, desde que tenham decorrido 36 meses desde a sua última subida de escalão ou promoção para categoria superior à sua.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, verificando-se igualdade de classificação entre dois ou mais trabalhadores da AHBV Covilhã, dar-se-á preferência ao trabalhador que detenha maior antiguidade na sua actual categoria.

8 — O trabalhador promovido para carreira diversa da sua, desde que preencha os requisitos previstos no n.º 6 desta cláusula, ingressa no 1.º escalão da estrutura remuneratória da carreira para a qual se faz a promoção.

9 — Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior ao 1.º escalão da carreira para a qual foi promovido, ingressa para o escalão que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Progressão por mérito reconhecido

1 — Desde que a AHBV Covilhã reúna condições económico-financeiras adequadas para o efeito, a direcção criará, por sua iniciativa, as necessárias vagas para progressão por mérito reconhecido para trabalhadores que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos:

a) Estejam posicionados há pelo menos seis anos no último escalão de progressão normal, nos termos da cláusula

18.<sup>a</sup> e anexo I deste AE e tenham obtido classificação final não inferior a *Bom* em pelo menos quatro desses anos; ou

b) Estejam posicionados há pelo menos três anos no escalão referido na alínea anterior e tenham obtido na avaliação efectuada em três desses anos classificação não inferior a *Muito bom*;

c) Tenham decorrido pelo menos seis anos desde a última vez em que foram objecto de promoção por mérito ou nunca tenham sido alvo da mesma.

2 — As condições de progressão a que se alude na presente cláusula serão igualmente aferidas pelo que se encontra definido no Regulamento de Avaliação constante do anexo VI.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres da Associação

1 — A AHBV Covilhã obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente este AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos emanados da relação laboral por este expressamente solicitados, relacionados com a sua relação laboral;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade e que integrem o conceito de retribuição previsto neste AE e na lei e que integrem o conceito de retribuição;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenhe, desde que não se verifique a existência de infracção disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela AHBV Covilhã;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Princípio da não discriminação e princípio da igualdade**

1 — Constitui ainda dever da AHBV Covilhã respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

2 — Para efeitos da aplicação do princípio da 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 23.<sup>a</sup>**Coacção e assédio**

1 — Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da AHBV Covilhã, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do disposto no n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da AHBV Covilhã, que terão de agir em sede disciplinar nos termos previstos na cláusula 27.<sup>a</sup> («Procedimento disciplinar»), sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à AHBV Covilhã:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho destes ou dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo os casos previstos neste AE e na lei;

d) Obrigar trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela AHBV Covilhã ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir trabalhadores, ainda que com o consentimento destes, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei ou neste AE, desde que este a não contrarie;

g) Proceder à transferência de trabalhadores de local de trabalho fora dos casos previstos neste AE ou na lei.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direcção da AHBV Covilhã e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

b) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da AHBV Covilhã, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da AHBV Covilhã ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à AHBV Covilhã, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Em todo o omissso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Deveres específicos das chefias**

Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da AHBV Covilhã em matéria das suas atribuições;

b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da AHBV Covilhã que lhe sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;

d) Tratar com correcção os trabalhadores sob a sua direcção e fazer as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

## CAPÍTULO V

**Poder disciplinar e cessação do contrato de trabalho**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Procedimento disciplinar**

A aplicação de qualquer sanção disciplinar só poderá ser aplicada após um processo disciplinar que se rege pelas correspondentes disposições legais até à entrada em vigor do Regulamento de Procedimento Disciplinar da AHBV Covilhã, que as partes se comprometem a negociar no prazo de 90 dias da entrada em vigor do presente AE, passando o mesmo a fazer parte integrante deste acordo após a sua celebração.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela Associação ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador.**

1 — O montante mínimo da indemnização em substituição da reintegração devida ao trabalhador por despedimento promovido pela empresa sem justa causa é o equivalente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses de retribuição.

2 — Os montantes referidos no número anterior são elevados para o dobro se a não reintegração resultar de oposição à reintegração manifestada pela AHBV Covilhã.

3 — O montante mínimo da indemnização devida ao trabalhador que resolva o contrato com fundamento em justa causa é, sem prejuízo da existência de termo resolutivo ou de montante superior resultante da lei, igual ao estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos dos números anteriores, o que resulta da aplicação da tabela salarial.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****Compensação por caducidade**

1 — A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa é equivalente a três dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fracção, nos contratos de duração inferior a seis meses e de dois dias nos restantes.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à associação ou inadaptação**

1 — A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da AHBV Covilhã, em despedimento colectivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses de retribuição.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação prevista nesta cláusula, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 28.<sup>a</sup> («Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela Associação ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador»).

**CAPÍTULO VI****Prestação do trabalho****Cláusula 31.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho será de 40 horas em cada semana, com períodos diários de oito horas, com excepção dos trabalhadores inseridos na carreira de

secretário-geral e de administrativo para os quais o período normal de trabalho semanal será de 37 horas e 30 minutos.

2 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos e sucessivos nos seguintes termos:

- a) Domingo e segunda-feira;
- b) Sábado e domingo;
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração de horário semanal não seja superior a 25 horas.

4 — Nos casos das alíneas a) e b) o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso semanal obrigatório corresponde ao sábado.

5 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha os dias de descanso legalmente previstos.

6 — Os trabalhadores que efectuem trabalho ao domingo têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efectivo.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Horário de trabalho**

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

2 — Compete à AHBV Covilhã estabelecer o horário de trabalho, que constará de regulamento interno, podendo ser alterado o período normal de trabalho desde que surjam situações devidamente fundamentadas que necessitem de ajustamento relativamente ao mesmo.

3 — A AHBV Covilhã está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

4 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

5 — Havendo na AHBV Covilhã trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Modalidades de horário**

Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou simultaneamente mais do que uma das seguintes modalidades de horário, sujeita a parecer prévio da comissão sindical, ou dos delegados sindicais, caso esta não exista:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;

- c) Trabalho por turnos;
- d) Regime de disponibilidade;
- e) Horário flexível;
- f) Isenção de horário.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Horário rígido**

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

A prestação do trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no Regulamento de Trabalho por Turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de Trabalho por Turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Jornada contínua**

1 — Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução até uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 31.<sup>a</sup> deste AE («Período normal de trabalho»).

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a AHBV Covilhã tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a AHBV Covilhã ou para a sua viabilidade.

4 — Quando ocorram os motivos previstos nos n.ºs 2 e 3, será prestado trabalho suplementar fundamentado nos termos dos números anteriores.

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

6 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho,

devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.

7 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

8 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

9 — Os limites ao trabalho suplementar prestado nos termos do n.º 2 desta cláusula são os definidos na lei.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Regime de disponibilidade**

1 — Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso a contacto, que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a AHBV Covilhã não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5 — Quando a AHBV Covilhã recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e aos delegados sindicais.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Horário flexível**

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite aos trabalhadores gerirem os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2 — A adopção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de uma plataforma fixa de horário, a qual não pode ter duração inferior a quatro horas;



c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 56.<sup>a</sup> («Subsídio de deslocação») deste AE;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

3 — O excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de doze horas por mês.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a duração média de trabalho normal é de oito horas diárias e de quarenta horas semanais.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

1 — No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a AHBV Covilhã e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com parecer prévio dos delegados sindicais, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE, em vigor.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3 — Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 200 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas pelo dobro do valor máximo obtido nos termos do disposto na cláusula 50.<sup>a</sup> deste AE («Remuneração do trabalho suplementar»).

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup> do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Assiduidade e pontualidade**

1 — Todas as entradas e saídas de qualquer dos períodos diários de prestação do trabalho, independentemente do momento em que ocorram, deverão ser registadas.

2 — Considera-se ausência ao serviço a falta de registo, salvo em caso devidamente comprovado, supável através de justificação devidamente confirmada pelo respectivo superior hierárquico.

3 — As ausências ao serviço no decurso do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores carecem de autorização do respectivo superior hierárquico, sem prejuízo do disposto na cláusula 72.<sup>a</sup> do AE («Faltas justificadas»), casos em que bastará a informação ao mesmo superior hierárquico e posterior entrega de documento justificativo da razão da mesma, quando tal for exigível.

4 — Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário não estão dispensados da observância do dever geral de

assiduidade nem do cumprimento da duração semanal de trabalho fixado, sendo os mesmos aferidos nos termos do disposto no n.º 1 deste artigo.

5 — A prestação de serviço externo será justificada pela confirmação do respectivo superior hierárquico.

6 — Excepcionalmente, em casos devidamente fundamentados, são permitidos atrasos, por facto imputável ao trabalhador, até quinze minutos na hora da entrada, que não sofrerão desconto no período de trabalho, caso não excedam mensalmente sessenta minutos e anualmente seis horas.

7 — Sendo excedidos os limites de tolerância fixados no número anterior, o tempo em excesso, segundo opção do trabalhador, poderá ser descontado no trabalho suplementar realizado e autorizado nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup> do AE, nas faltas por conta do período de férias nos termos previstos na cláusula 75.<sup>a</sup> do AE, na remuneração base ou, quando nenhuma das anteriores situações se mostre possível serão computados como períodos de tempo para efeito de contagem de faltas injustificadas, nos termos do AE e da legislação em vigor.

8 — Para efeitos do desconto nas faltas por conta de férias ou na remuneração base, os tempos em excesso serão somados até perfazerem um período de tempo igual ao da duração normal do trabalho diário, nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup> do AE.

9 — Verificando-se a existência de um atraso não imputável ao trabalhador, o mesmo será objecto do tratamento previsto nos números anteriores, nunca podendo contudo dar lugar à marcação de uma falta injustificada.

10 — As disposições constantes da presente cláusula entram em vigor após conclusão do processo de certificação de controlo biométrico de presenças.

## CAPÍTULO VII

### **Lugar da prestação do trabalho**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Domicílio profissional**

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2 — Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3 — Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções.

4 — Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Transferência individual**

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo

sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2 — A AHBV Covilhã poderá contudo transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo, nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4 — Os termos em que se efectua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência de domicílio profissional, por escrito e com a antecedência mínima de:

a) 30 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a seis meses;

ii) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho;

b) 90 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração superior a seis meses;

ii) Ou o novo domicílio profissional se situe fora da área do concelho.

2 — A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3 — A AHBV Covilhã custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4 — O eventual acréscimo de custo será sempre aferido pelo tarifário praticado pelos transportes públicos, se os houver em horário compatível. Não havendo transportes públicos, o acréscimo de custo aferir-se-á em função do acréscimo de quilómetros resultantes da mudança, multiplicado pelo coeficiente 0,25 % do preço/litro da gasolina de valor mais elevado à data desta.

5 — A AHBV Covilhã custeará ainda outras despesas decorrentes da transferência, que sejam devidamente provadas pelo trabalhador.

6 — As disposições desta cláusula relativas a indemnizações não são aplicáveis a transferências do domicílio profissional decorrentes da mudança de instalações da AHBV Covilhã dentro das freguesias urbanas que compõem a área da cidade da Covilhã.

7 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a AHBV Covilhã, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

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

2 — Todos os trabalhadores, quando em deslocação, terão direito a um subsídio nos termos do n.º 1 da cláusula 56.<sup>a</sup> («Subsídio de deslocação»).

3 — Os motoristas de longo curso, quando se encontrem em deslocação, recebem um subsídio nos termos dos n.ºs 5 a 8 da cláusula 56.<sup>a</sup> («Subsídio de deslocação»).

4 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas nos n.ºs 2 e 3 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos no n.º 9 da Cláusula 37.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da AHBV Covilhã.

2 — Para os efeitos deste AE, consideram-se abrangidos no conceito de retribuição a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante seis meses consecutivos.

4 — Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da AHBV Covilhã ao trabalhador.

5 — A AHBV Covilhã comunicará, para os devidos efeitos legais, todos os valores recebidos pelos trabalhadores a título de retribuição à segurança social e à companhia de seguros.

6 — As retribuições mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1 — A AHBV Covilhã é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, transferência bancária, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a AHBV Covilhã está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria e escalão, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em

dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

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

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição base horária, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % de acréscimo sobre RH para a primeira hora suplementar diurna e 75 % para as horas e fracções subsequentes;
- b) 75 % de acréscimo sobre RH para a primeira hora suplementar nocturna e 100 % para as horas e fracções subsequentes, englobando em qualquer dos casos o valor do trabalho nocturno estabelecido na cláusula seguinte;
- c) 100 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares em dia de descanso semanal e feriado.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

3 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula, o valor de RH (remuneração horária normal) será calculado nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup> deste AE («Determinação da remuneração horária»).

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — A prestação de trabalho durante o período nocturno estabelecido nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup> («Trabalho nocturno») confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre RH, por cada hora de trabalho prestado.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que recebam subsídio de turno, nos termos da cláusula seguinte, bem como aos trabalhadores que recebem subsídio de deslocação nos termos do n.º 3 da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A retribuição base dos trabalhadores em regime de laboração contínua com folga rotativa é acrescida de um subsídio mensal no valor de:

- a) 25 % da respectiva retribuição base mensal para os trabalhadores em regime de três turnos diários;

- b) 15 % da respectiva retribuição base mensal para os trabalhadores em regime de dois turnos diários.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- b) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da AHBV Covilhã.

4 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base, desde que a passagem a horário normal seja do interesse da AHBV Covilhã e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de 8 anos seguidos ou 12 interpolados.

5 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano, sendo devido na proporção dos meses de trabalho efectivamente prestados em regime de turnos quando o mesmo não tenha sido contínuo ao longo do ano civil.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva retribuição base mensal ou, no caso de trabalhadores afectos a outras modalidades de horário que pontualmente efectuem trabalho em regime de disponibilidade, 5 euros por cada dia que desempenhem serviço ao abrigo deste regime.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para dia feriado, até um máximo de quatro feriados por ano.

3 — Verificando-se a necessidade de prestação de serviço nesta modalidade de horário, o trabalhador terá ainda direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, incluindo para o cômputo geral das horas extraordinárias o tempo gasto na deslocação;
- b) Pagamento, no mínimo, de uma hora de retribuição, independentemente do tempo de trabalho efectivamente prestado, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo gasto em deslocações.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas;

b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a AHBV Covilhã pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação no valor de 4,35 €.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste um número de horas diárias igual à duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que, pelas suas funções, recebam o subsídio de deslocação previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de deslocação

1 — Os trabalhadores que efectuem deslocações em serviço ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Deslocações em serviço») terão direito a um subsídio de deslocação diário no valor global de 30 €, correspondentes ao pagamento de pequeno-almoço, almoço e ou jantar.

2 — Verificando-se a impossibilidade de utilização por parte do trabalhador de meio de transporte da AHBV, será utilizado transporte público, suportado na íntegra pela AHBV Covilhã contra apresentação de documento comprovativo da mesma ou, em alternativa e de acordo com o trabalhador, poderá este utilizar viatura própria, sendo a mesma paga ao valor correspondente a 8 l de combustível por cada 100 km percorridos, ou valor proporcional em distâncias ou fracções de distâncias adicionais inferiores a 100 km.

3 — A responsabilidade por quaisquer acidentes, avarias ou prejuízos quando o trabalhador utilize viatura particular na deslocação será da exclusiva responsabilidade do seu proprietário, sem prejuízo da aplicação do regime de seguros por acidentes de trabalho.

4 — No caso da deslocação dar origem à tomada de refeições isoladas ou deslocações que pela sua duração exijam o pagamento de alojamento serão aplicados os seguintes valores, para efeitos de ajudas de custo:

- a) Pequeno-almoço — € 1,50;
- b) Almoço e ou jantar (cada) — € 12,50;
- c) Alojamento — € 35.

5 — Os trabalhadores que efectuem deslocações em serviço nos termos do n.º 3 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Deslocações em serviço») terão direito a um subsídio de deslocação nos termos das alíneas seguintes:

a) Por deslocações superiores a 120 km e inferiores a 300 km:

- i) Em dia normal de trabalho — € 10;
- ii) Em dia de descanso semanal ou feriado — € 12,50;

b) Por deslocações superiores a 300 km:

- i) Em dia normal de trabalho, primeira saída — € 12,50;
- ii) Em dia normal de trabalho, segunda saída — € 22,50;

iii) Em dia de descanso semanal ou feriado, primeira saída — € 20;

iv) Em dia de descanso semanal ou feriado, segunda saída — € 30;

v) Em acréscimos a qualquer dos pontos anteriores desta alínea acresce, a título de ajudas de custo, o valor diário de € 22,50.

6 — Nos casos previstos no número anterior, se a deslocação se prolongar por mais de doze horas, aos valores supra-indicados acresce o pagamento de um valor adicional diário de € 20.

7 — Se, nos casos previstos no n.º 5 desta cláusula, a deslocação se iniciar antes das 12 horas e se prolongar para além das 21 horas do mesmo dia, acresce aos valores referidos o pagamento de almoço e ou jantar, nos mesmos termos da alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

8 — Para pagamento de refeições e ou alojamento, quando necessário, os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5 e seguintes recebem um fundo de maneo de € 375, que será reforçado mediante apresentação dos comprovativos das respectivas despesas, quando o mesmo se esgote.

9 — Os valores recebidos a título de subsídio de deslocação, nos termos previstos nesta cláusula, absorvem o pagamento do trabalho nocturno, nos termos deste AE e da legislação em vigor.

10 — Os casos omissos serão sujeitos a análise e decisão da comissão paritária de acompanhamento do AE, prevista nos termos da cláusula 94.<sup>a</sup>, que procederá à elaboração de propostas para inclusão neste AE quando se verifique a existência de casos passíveis de ser enquadrados nas disposições constantes da presente cláusula.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno nos termos do n.º 5 da cláusula 52.<sup>a</sup>

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Prémios

A AHBV Covilhã poderá instituir prémios, por decisão da direcção, nomeadamente em virtude de obtenção de resultados excepcionais, cumprimento de objectivos ou por mérito especial de algum ou alguns trabalhadores, devendo em qualquer dos casos fundamentar a decisão e os critérios de atribuição dos mesmos.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Feriados e tolerâncias de ponto

1 — Para além dos feriados obrigatórios estabelecidos na legislação aplicável, é ainda considerado feriado o dia 20 de Outubro, feriado municipal da Covilhã.

2 — A AHBV Covilhã, consoante a disponibilidade de serviço e tendo em conta a decisão tomada pelo Governo para os serviços de saúde da Administração Pública, definirá anualmente sobre a atribuição do feriado de terça-feira de carnaval.

3 — A AHBV Covilhã poderá ainda atribuir, também consoante a disponibilidade de serviço, os seguintes dias, considerados como tolerâncias de ponto:

- a) O dia 24 de Dezembro;
- b) O dia 31 de Dezembro.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da AHBV Covilhã têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para além dos 22 dias referidos no número anterior, a duração do período de férias será ainda aumentado em três dias, no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente.

3 — 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 do artigo 238.º e no n.º 2 do artigo 257.º ambos do Código do Trabalho.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a AHBV Covilhã, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a AHBV Covilhã. Em caso de desacordo, compete à AHBV Covilhã fixar o período de férias.

6 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois ou mais períodos por acordo entre a AHBV Covilhã e o trabalhador.

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

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

9 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos no Código do Trabalho, o seu gozo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 61.<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 de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias de férias.

3 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

4 — Para efeitos dos números anteriores, a determinação do mês completo de serviço afere-se contando todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no n.º 2 ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos inter-decorrentes ou a eles interligados.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da Associação

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da AHBV Covilhã determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado por esta dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será marcado nos termos do disposto na cláusula 60.<sup>a</sup>, n.º 5 («Férias»).

4 — No caso previsto nos números anteriores, sendo total ou parcialmente impossível o gozo das férias remanescentes no mesmo ano civil, estas passam para o ano seguinte, podendo ser gozadas até 30 de Abril desse ano.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a AHBV Covilhã não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo por culpa sua, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias até 30 de Abril do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a AHBV Covilhã incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>****Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à AHBV Covilhã o dia do início da doença, bem como, se previsível, o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 4 a 6 da cláusula 60.<sup>a</sup> («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 63.<sup>a</sup> («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

**Cláusula 66.<sup>a</sup>****Cumulação de férias**

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

2 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozarem férias com familiares residentes nos arquipélagos dos Açores e da Madeira ou no estrangeiro;

b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 63.<sup>a</sup> deste AE («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a AHBV Covilhã.

4 — O processo de marcação de férias obedecerá sempre aos termos definidos na Cláusula 60.<sup>a</sup> («Férias»).

**Cláusula 67.<sup>a</sup>****Retribuição durante as férias**

1 — A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efectivo, nos termos previstos neste AE.

2 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de Março, procedendo-se simultaneamente ao desconto do subsídio de alimentação correspondente aos dias de férias, como se estas fossem efectivamente gozadas nesse mês de Março.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 5 do artigo 238.º ou do n.º 1, alínea a), do artigo 257.º, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>****Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

1 — A AHBV Covilhã pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da AHBV Covilhã.

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>****Definição de falta**

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

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 — Os períodos referidos no número anterior são aferidos mensalmente.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>****Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados, por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da

linha recta e ainda irmãos e cunhados, por dois dias consecutivos;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos previstos na lei e neste AE;

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

i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela AHBV Covilhã;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º, n.º 2, alínea i), do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as faltas dadas para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) Todas as outras previstas na legislação vigente.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Reconversão e requalificação

1 — O trabalhador que for considerado, por junta médica constituída para o efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional para vaga compatível existente no âmbito da AHBV Covilhã.

2 — O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até ao limite de duas vezes, por períodos não superiores a três meses cada.

3 — As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»), nos termos do artigo 255.º do Código do Trabalho, e na alínea g) do n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 70.<sup>a</sup> («Noção de falta»).

4 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado, pode a AHBV Covilhã não aceitar a prestação do trabalho, nos seguintes termos:

a) Se o atraso for superior a sessenta minutos, durante todo o período de trabalho;

b) Se o atraso for superior a trinta minutos, durante meio período de trabalho.

#### Cláusula 74.<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 determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se imediatamente à AHBV Covilhã para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — Pode ser exercido em comissão de serviço os cargos de comando operacional ou outros ainda de funções cuja natureza também tenha subjacente relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2 — O regime de contrato em comissão de serviço decorre nos termos expressos na lei

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Alcoolemia

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

2 — Os testes de controlo de alcoolemia serão realizados pelos serviços de medicina no trabalho, incidindo sobre trabalhadores escolhidos aleatoriamente.

3 — A verificação por parte dos serviços previstos no número anterior que um qualquer trabalhador não se encontra apto para o serviço deverá dar azo aos procedimentos necessários no sentido de uma verificação da eventual necessidade de tratamento e reabilitação do trabalhador em causa.

4 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

5 — As disposições constantes desta cláusula serão sempre interpretadas e integradas à luz das directivas estabelecidas na deliberação n.º 890/2010, da Comissão Nacional de Protecção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente, comprometendo-se a plasmá-las em sede de regulamento de prevenção da alcoolemia, a negociar no prazo de 90 dias da entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

1 — É assegurado aos trabalhadores da AHBV Covilhã o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre as partes outorgantes do presente AE os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de actuação própria do corpo de bombeiros.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, a associação sindical outorgante compromete-se a, em caso de convocação de greve e tendo em conta as especificidades inerentes à actividade desenvolvida por um corpo de bombeiros, nomeadamente no âmbito da emergência médica e da salvaguarda e segurança de pessoas e bens, a discriminar no respectivo pré-aviso a sua proposta de serviços mínimos a assegurar durante o período da greve.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Gravação de chamadas

A AHBV Covilhã tem em uso um sistema de gravação de chamadas telefónicas de emergência devidamente autorizado pela Comissão Nacional de Protecção de Dados, para controlo das mesmas e dissuasão de chamadas falsas, não podendo este sistema ser utilizado para outros fins que não os expressamente autorizados pela CNPD.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Fardamentos

É dever de todos os trabalhadores abrangidos cumprirem o estabelecido no regulamento individual de fardamento que fará parte de um regulamento interno a definir pela AHBV Covilhã, precedido de consulta e parecer prévio do sindicato outorgante.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, aplicando-se neste AE a legislação em vigor sobre a matéria e que se encontra consagrada no Código do Trabalho e demais legislação.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

#### Artigo 82.<sup>a</sup>

##### Articulação com regime de protecção social

1 — A protecção social nesta matéria, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, aplica-se nos termos da legislação em vigor.

2 — Consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

#### Artigo 83.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

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

#### Artigo 84.<sup>a</sup>

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

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

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



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

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Proibição de discriminação

As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efectiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no ven-

cimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira, nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito, nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da AHBV Covilhã.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Princípio geral — Saúde, higiene e segurança no trabalho

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo iv).

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Princípio geral — Formação profissional

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo v).

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

2 — Igualmente terão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano as actualizações desta matéria, decorrentes da negociação deste AE.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas associações

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas associações segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que

reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no n.º 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes as cláusulas do contrato de trabalho que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na AHBV Covilhã ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária de acompanhamento

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 90 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por dois membros, com o objectivo de interpretar e integrar o clausulado deste AE bem como, em cada ano, avaliar os resultados da sua aplicação e nomeadamente das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Covilhã, 13 de Abril de 2011.

Pela direcção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã:

*Emídio Cardoso Martins*, presidente da direcção.

*Elídio da Conceição Filipe*, tesoureiro.

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

*João Avelino Oliveira Pereira*, vice-presidente, membro da direcção nacional e representante legal do STAL por efeito do disposto do artigo 51.º, n.º 1, dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2003.

*José Alberto Marques Batista*, coordenador da Direcção Regional de Castelo Branco e membro da Direcção Nacional, mandatário ao abrigo do disposto no artigo 51.º, n.º 2, dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2003.

**ANEXO I****Tabela de carreiras e tabela salarial****Secção A****Tabela de carreiras**

Carreira	Categoria
Saúde, socorro e emergência . . . . .	Maqueiro (*). Motorista de ligeiros. Motorista de pesados. Operador de central. Tripulante de ambulância de socorro. Tripulante de ambulância de transporte.
Apoio e manutenção . . . . .	Assistente administrativo 1. <sup>a</sup>

Carreira	Categoria
	Assistente administrativo 2. <sup>a</sup> Assistente administrativo 3. <sup>a</sup> Auxiliar de serviços gerais. Manutenção geral 1. <sup>a</sup> Manutenção geral 2. <sup>a</sup> Manutenção geral 3. <sup>a</sup> Manutenção geral aprendiz. Mecânico 1. <sup>a</sup> Mecânico 2. <sup>a</sup> Mecânico 3. <sup>a</sup> Mecânico aprendiz. Secretário-geral (*).

(\*) A extinguir quando vagar.

**Secção B****Tabela salarial****Quadros de saúde, emergência e socorro**

(Em euros)

Categorias	Escalaões												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Maqueiro . . . . .	485	535	585	635	685	735	785	835	885	935	985	1 035	1 085
Motorista de ligeiros . . . . .	485	535	585	635	685	735	785	835	885	935	985	1 035	1 085
Motorista de pesados . . . . .	510	560	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110
Operador de central . . . . .	500	550	600	650	700	750	800	850	900	950	1 000	1 050	1 100
TAS . . . . .	560	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110	1 160
TAT . . . . .	485	535	585	635	685	735	785	835	885	935	985	1 035	1 085

**Quadros de apoio e manutenção**

(Em euros)

Categorias	Escalaões												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
A. administrativo 1. <sup>a</sup> . . . . .	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110	1 160	1 210
A. administrativo 2. <sup>a</sup> . . . . .	560	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A. administrativo 3. <sup>a</sup> . . . . .	510	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aux. serviços gerais . . . . .	485	510	560	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060
Manutenção geral 1. <sup>a</sup> . . . . .	560	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110	1 160
Manut. geral 2. <sup>a</sup> . . . . .	535	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Manut. geral 3. <sup>a</sup> . . . . .	510	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Manut. geral aprendiz . . . . .	485	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mecânico 1. <sup>a</sup> . . . . .	560	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110	1 160
Mecânico 2. <sup>a</sup> . . . . .	535	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mecânico 3. <sup>a</sup> . . . . .	510	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mecânico aprendiz . . . . .	485	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Secretário-geral . . . . .	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110	1 160	1 210

**Secção C****Regras de integração****Artigo único**

1 — As carreiras de maqueiro e de secretário-geral constam da tabela de carreiras e da tabela salarial a título transitório, sendo extintas quando vagarem.

2 — Os trabalhadores já ao serviço da AHBV Covilhã, independentemente da carreira ou categoria constante do

seu contrato individual de trabalho, são integrados numa das carreiras e categorias constantes deste AE, de acordo com as funções desempenhadas à data da sua entrada em vigor, nos termos do disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> («Classificação profissional») deste AE.

3 — Os trabalhadores inseridos, nos termos das regras deste artigo, nas carreiras de mecânico e manutenção geral, para efeitos de aplicação da tabela salarial, são integrados no escalão correspondente à remuneração actualmente auferida ou, na falta deste, no escalão imediatamente superior.

4 — Verificando-se a necessidade de criação de equipas de bombeiros profissionais na AHBV Covilhã, as partes outorgantes do presente AE acordarão os respectivos conteúdos funcionais e níveis de integração salarial, nos termos das disposições legais aplicáveis.

## ANEXO II

### Categorias profissionais

#### Definição de funções (secção A)

#### Níveis de qualificação de funções (secção B)

#### Secção A

#### Definição de funções

*Secretário-geral* (a extinguir quando vagar). — Compete-lhe:

a) Apoiar a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Assistente administrativo*. — Compete-lhe:

a) Desenvolver funções que se enquadrem em directivas gerais das chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços;

b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

d) Recolher, examinar, conferir e proceder à escrituração de dados relativos às transacções financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneo;

e) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

f) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

*Maquero* (a extinguir quando vagar). — Compete-lhe:

a) No âmbito das suas competências e formação profissional específica, aplicar ao sinistrado os primeiros socorros, suporte básico de vida e outros, no respeito pelos protocolos de intervenção emitidos pelas entidades competentes, nos termos da legislação aplicável;

b) Acompanhar os sinistrados durante o trajeto para o estabelecimento hospitalar;

c) Proceder à limpeza e desinfeção da ambulância para que ela possa prestar um novo serviço nas mesmas

condições do(s) anterior(es), nomeadamente repondo todo o material utilizado;

d) No exercício das suas funções, devem apresentar-se fardados, com a farda de bombeiro.

*Tripulante de ambulâncias de transporte*. — Compete-lhe:

a) No âmbito das suas competências e formação profissional específica, aplicar ao sinistrado os primeiros socorros, suporte básico de vida e outros, no respeito pelos protocolos de intervenção emitidos pelas entidades competentes, nos termos da legislação aplicável;

b) Acompanhar os sinistrados durante o trajeto para o estabelecimento hospitalar;

c) Proceder à limpeza e desinfeção da ambulância, para que esta possa prestar um novo serviço nas mesmas condições do(s) anterior(es), nomeadamente repondo o material utilizado;

d) Conferir, no início do seu serviço, e repor, quando necessário, o material afecto à célula sanitária da ambulância;

e) No exercício das suas funções, devem apresentar-se fardados, com a farda de bombeiro.

*Tripulante de ambulância de socorro*. — Compete-lhe:

a) No âmbito das suas competências e formação profissional específica, aplicar ao sinistrado os primeiros socorros, suporte básico de vida e outros, no respeito pelos protocolos de intervenção emitidos pelas entidades competentes, nos termos da legislação aplicável;

b) Proceder à desinfeção da ambulância para que ela possa prestar um novo serviço nas mesmas condições do(s) anterior(es), nomeadamente repondo todo o material utilizado;

c) Conferir, no início do seu serviço, e repor, quando necessário, o material afecto à célula sanitária da ambulância;

d) No exercício das suas funções, devem apresentar-se fardados, com a farda de bombeiro.

*Operador de central*. — Compete-lhe:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central e nos postos de comunicações da corporação;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Operar e controlar a exploração de telecomunicações e prestar informações aos respectivos utentes;

d) Proceder à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso;

e) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularidades de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção da corporação.

f) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;

g) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

h) Accionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de acção;

i) Responder a todas as chamadas com clareza e correcção;

j) Efectuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

k) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior;

l) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios estabelecidos;

m) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações.

o) Controlar o abastecimento de combustível das viaturas efectuado no depósito da Associação. Avisar o comando/directão quando for atingido o limite mínimo do depósito de combustível (1500 l) a fim de ser efectuado o respectivo pedido de abastecimento.

#### *Mecânico. — Compete-lhe:*

a) Fazer a manutenção, reparação e controlo de viaturas e máquinas e equipamentos auxiliares;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos;

f) Manter actualizado o cadastro de cada viatura.

#### *Operador de manutenção geral. — Compete-lhe:*

a) Proceder a pequenas reparações e operações de manutenção nas viaturas de serviço e instalações da Associação que não exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente no âmbito da canalização, electricidade e serralharia;

b) Proceder à manutenção e limpeza de viaturas, sem prejuízo das responsabilidades específicas de cada motorista ou tripulação em relação à viatura em que se encontram a realizar o serviço.

#### *Motorista de pesados e veículos especiais. — Compete-lhe:*

a) Conduzir veículos de elevada tonelagem que funcionam com motores a gasolina ou *diesel* ou outro combustível, observando o disposto no Código da Estrada, devendo, para o efeito, apresentar-se devidamente fardado, com a farda de bombeiro;

b) Conduzir veículos ligeiros;

c) Operar nos sinistros os equipamentos da viatura que lhe está afectada;

d) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;

e) Proceder ao transporte de diversos materiais, nomeadamente água, de acordo com as solicitações e necessidades dos serviços,

f) Examinar o veículo antes, durante e após o trajecto, providenciando a protecção dos materiais e equipamentos e arrumando a carga para prevenção de eventuais danos, bem como reportar quaisquer anomalias que detecte;

g) Accionar os mecanismos necessários para a descarga e manobra dos materiais, accionando motores, bombas e moto-bombas, guindastes, entre outros, prestando sempre colaboração;

h) Assegurar a manutenção do veículo e seu equipamento, cuidando da sua limpeza e lubrificação;

i) Abastecer a viatura de combustível, possuindo para o efeito um livro de requisições, cartões automáticos ou outras formas de controlo;

j) Executar pequenas reparações, tomando, em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias com vista à regularização dessas situações, para este feito acciona e apresenta participação da ocorrência no sector correspondente;

k) Preencher e entregar diariamente no sector adequado o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efectuados, combustível introduzido e demais elementos constantes deste;

l) Colaborar, quando necessário, nas operações de carga e descarga de materiais e equipamentos;

m) Poderá ter a seu cargo a manutenção de outras viaturas da Associação.

#### *Motorista de ligeiros. — Compete-lhe:*

a) Conduzir a viatura e respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada, devendo, para o efeito, apresentar-se devidamente fardado, com a farda de bombeiro;

b) Operar nos sinistros os equipamentos da viatura que lhe está afectada;

c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem, reportando quaisquer anomalias que detecte;

e) Utilizar em relação às motos bombas, motosserras, compressores, exaustores e outros materiais do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;

f) Verificar ao entrar de serviço os níveis de combustível, óleo, água e detectar eventuais fugas, reportando quaisquer anomalias que detecte;

g) Poderá ter a seu cargo a manutenção de outras viaturas da Associação.

#### *Auxiliar de serviços gerais. — Compete-lhe:*

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos;

f) Fazer camas dos piquetes, lavagem de roupa e fardamentos do pessoal, passar a ferro, tendo a sua responsabilidade a secção da lavandaria.

### Níveis de qualificação de funções

#### I

1 — As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2 — A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3 — O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respectivos anexos.

Grupo I — Quadros de saúde, emergência e socorro

Habilitações mínimas — as previstas na legislação aplicável.

Grupo II — Quadros de apoio e manutenção

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória e ou experiência profissional adequada às funções a exercer.

#### II

1 — As carreiras integradas no âmbito dos bombeiros e da protecção civil exigem, para além das habilitações literárias definidas neste anexo, os conhecimentos e formação específica determinados pelos aplicáveis diplomas legais.

2 — As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na AHBV Covilhã não prejudicam as vagas já preenchidas na AHBV Covilhã à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos.

3 — Os trabalhadores ao serviço da AHBV Covilhã que à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respectivas carreiras serão alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, com apoio ao estudo pela AHBV Covilhã, mediante consulta prévia da comissão sindical ou delegados sindicais, quando esta não exista.

### ANEXO III

#### Regulamento do Trabalho por Turnos

##### Artigo 1.º

##### Âmbito e vigência

1 — O presente Regulamento aplica-se aos trabalhadores da Associação signatária que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este Regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE, de que faz parte integrante.

##### Artigo 2.º

##### Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

##### Artigo 3.º

##### Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se, nos casos abrangidos pelo presente AE, tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente Regulamento já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo previamente a nova prestação de trabalho em regime de turnos.

##### Artigo 4.º

##### Conceitos

1 — «Horário de turnos rotativos», é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime da laboração contínua», é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — «Folgas de compensação», são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — «Descanso compensatório», é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

##### Artigo 5.º

##### Organização das escalas de turnos

1 — Compete à AHBV Covilhã, auscultando a comissão sindical ou os delegados sindicais quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

3 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

##### Artigo 6.º

##### Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será

tomada no posto de trabalho respectivo. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no n.º 2 deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal.

#### Artigo 10.º

##### Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 52.<sup>a</sup> («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber, desde que a mudança seja da iniciativa da Associação, nos termos previstos na cláusula 52.<sup>a</sup>, n.º 4, deste AE ou verificando-se um dos casos referidos no artigo seguinte.

#### Artigo 11.º

##### Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da AHBV Covilhã completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à AHBV Covilhã, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer dos serviços médicos da AHBV Covilhã, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

#### Artigo 14.º

##### Disposição final

Em tudo o que neste Regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

#### ANEXO IV

##### Regulamento da Prevenção, Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever da AHBV Covilhã instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A AHBV Covilhã obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A AHBV Covilhã obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Artigo 2.º

##### Deveres específicos da Associação

A AHBV Covilhã é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 4.º deste Regulamento que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

### Artigo 3.º

#### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela associação;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pela Associação máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade

disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

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

### Artigo 4.º

#### Equipamento individual

1 — Compete à AHBV Covilhã fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. Os custos dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso, constituem encargo exclusivo da AHBV Covilhã.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, bem como as disposições legais aplicáveis para o efeito.

3 — A AHBV Covilhã suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado, desde que não resulte de comportamento negligente do trabalhador.

### Artigo 5.º

#### Vestiários, lavabos e balneários

A AHBV Covilhã obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

### Artigo 6.º

#### Comissão de higiene e segurança — princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da AHBV Covilhã e particularmente à comissão de higiene e segurança.

### Artigo 7.º

#### Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

a) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

c) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

d) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação dos trabalhadores nesta campanha;



- e) Sensibilizar a direcção da AHBV Covilhã para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- f) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- g) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- h) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- i) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamentos, etc.);
- j) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- k) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da AHBV Covilhã;
- l) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- m) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 8.º

##### Constituição da comissão de higiene e segurança

- 1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por dois representantes da AHBV Covilhã e dois representantes dos trabalhadores.
- 2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento da comissão de higiene e segurança

- 1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.
- 2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.
- 3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.
- 4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.
- 5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.
- 6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.
- 7 — Para a realização das reuniões considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.
- 8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

#### Artigo 10.º

##### Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela AHBV Covilhã, cujas despesas terão de ser previamente autorizadas pela sua direcção.

#### ANEXO V

##### Formação profissional

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

- 1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.
- 2 — A AHBV Covilhã obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.
- 3 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.
- 4 — Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, e se a AHBV Covilhã não assegurar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.
- 5 — Por acordo escrito entre o trabalhador e a Associação, o pagamento do trabalho suplementar pode ser substituído por compensação em tempo à ordem de uma hora e meia de descanso compensatório por cada hora de formação profissional.
- 6 — A AHBV Covilhã pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.
- 7 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a AHBV Covilhã, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida, sem prejuízo de disposições aplicáveis a carreiras específicas estipuladas neste AE ou respectivos anexos.
- 8 — A AHBV Covilhã deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.
- 9 — O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para acções de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

#### Artigo 2.º

##### Planos de formação

- 1 — A AHBV Covilhã elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objectivos da formação, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário de realização das acções, as matérias objecto de formação bem

como a categoria e número dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo o 9.º ano de escolaridade ou equivalente;
- e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a AHBV Covilhã.

2 — Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior acções de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3 — O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 25 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas certificadas por cada trabalhador ao serviço da AHBV Covilhã.

4 — As acções de formação devem, a cada período de cinco anos, abranger a totalidade dos trabalhadores afectos à AHBV Covilhã.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o primeiro período de cinco anos considera-se iniciado no ano de 2011.

6 — As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela AHBV Covilhã, por motivos que lhe sejam imputáveis.

7 — Os planos de formação, para cada ano civil, serão objecto de consulta e parecer prévio do sindicato outorgante.

### Artigo 3.º

#### Remissão

Em tudo o que não se encontrar previsto no presente anexo, ou no AE de que este é parte integrante, aplicar-se-á o regime legal em vigor.

## ANEXO VI

### Regulamento de Avaliação de Desempenho

#### Artigo único

##### Princípios gerais da avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho será efectuada anualmente e atribuirá a cada trabalhador uma avaliação final com os seguintes níveis:

- a) *Excelente*;
- b) *Muito bom*;
- c) *Bom*;
- d) *Regular*;
- e) *Insuficiente*.

2 — Sem prejuízo de outros factores, a avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes factores:

- a) Assiduidade e pontualidade;
- b) Desempenho da função;
- c) Capacidade para chefiar;
- d) Características individuais.

3 — Os factores definidos no número anterior serão graduados nos mesmos termos definidos para a avaliação final no n.º 1 do artigo 1.º deste anexo.

4 — A avaliação de desempenho será efectuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pela direcção da AHBV Covilhã, ou por quem nesta delegar, podendo recolher a opinião de quem achar por conveniente para atingir melhor eficácia, com excepção do factor assiduidade e pontualidade, da responsabilidade dos recursos humanos da AHBV Covilhã.

5 — A ficha preenchida tem carácter confidencial, será arquivada no processo individual de trabalho depois de rubricada pelo trabalhador para seu conhecimento. Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos factores, dispõe do prazo de 15 dias para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 94.ª deste AE («Comissão paritária de acompanhamento»).

6 — A comissão paritária de acompanhamento, após análise da avaliação e dos motivos invocados pelo trabalhador em sede de recurso, emitirá uma decisão final, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio de atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos factores específicos, que substituirá a avaliação feita pela direcção da AHBV para efeitos de atribuição da classificação final.

7 — Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a regular, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador para abordagem dos aspectos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objectivas para a sua melhoria.

## ANEXO VII

### Regulamento de Modalidades de Horário

#### Artigo 1.º

##### Âmbito de aplicação

O presente Regulamento é elaborado nos termos das cláusulas 31.ª a 33.ª deste AE e aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na AHBV Covilhã.

#### Artigo 2.º

##### Horário rígido

A modalidade de horário rígido, nos termos da cláusula 34.ª do AE para a AHBV Covilhã, aplica-se aos trabalhadores não especificados nas modalidades de horário previstas nos artigos seguintes.

#### Artigo 3.º

##### Trabalho por turnos

A modalidade de trabalho por turnos aplica-se aos trabalhadores inseridos na carreira de operador de central

estão organizados por turnos rotativos e totais de oito horas diárias e contínuas, e alguns trabalhadores inseridos nas carreiras de socorrista e motorista de serviço de emergência (INEM), que prestam serviço em regime de trabalho por turnos rotativos e parciais cumprem o horário das 7 às 15 horas e das 15 às 23 horas, ambos os casos nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup> e do anexo III do AE para a AHBV Covilhã.

#### Artigo 4.º

##### Jornada contínua

A modalidade da jornada contínua aplica-se, nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup> do AE para a AHBV Covilhã, a uma trabalhadora que exerce as funções de auxiliar de serviços gerais.

#### Artigo 5.º

##### Horário flexível

A modalidade de horário flexível aplica-se, nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup> do AE para a AHBV Covilhã, aos trabalhadores que exerçam as funções de motoristas de longo curso, e tem a seguinte plataforma fixa de horário: das 9 às 13 horas.

#### Artigo 6.º

##### Outras modalidades

O disposto no presente Regulamento não impede a aplicação de modalidades de horário que actualmente não estão em vigor na AHBV Covilhã, dependendo a sua aplicação e regulamentação da alteração do presente Regulamento, mediante negociação com os delegados sindicais ou com o sindicato outorgante do AE para a AHBV Covilhã, na falta destes.

#### Artigo 7.º

##### Disposições finais

Em tudo o que não estiver previsto neste Regulamento aplica-se o disposto no AE em vigor e na legislação aplicável. Verificando-se a subsistência de dúvidas ou casos omissos, as mesmas serão resolvidas pela direcção da AHBV Covilhã, mediante parecer prévio da comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 94.<sup>a</sup> do mesmo.

Depositado em 26 de Abril de 2011, a fl. 104 do livro n.º 11, com o n.º 62/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e posteriores

alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, é revisto da forma seguinte:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área, âmbito e vigência

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, (ex-Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A.), que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 67,40 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 98 e € 176,30 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — € 40,40;  
Pelo almoço ou jantar — € 17,40.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Seguro

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 59 314,20.

3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos de segunda-feira a sábado — € 176,20;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 107,30;

c) Regime de laboração contínua e de laboração em quatro equipas — € 345,80.

2 a 6 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

.....

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 a 5 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

6 — O valor da 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade
01 .....	56,50
02 .....	56,50
03 .....	56,50
04 .....	46,30
05 .....	41,20
06 .....	36,60
07 .....	33,10
08 .....	33,10
09 .....	33,10
10 .....	33,10
11 .....	33,10
Seguintes .....	33,10

7 — A 3.<sup>a</sup> diuturnidade é de € 33,10 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e é de € 36,80 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e é de € 36,80 para todos os trabalhadores.

.....

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 88,30, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

.....

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Serviços sociais

1 a 3 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

4 — O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, é de € 9,50.

5 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio escolar

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar de 2011-2012 são os seguintes:

1.º ciclo — € 26,30;

2.º ciclo — € 65,60;

3.º ciclo — € 128,50;

Secundário — € 197,10;

Universitário — € 584,70.

.....

#### ANEXO I

##### Definição de funções

[...]

##### Trabalhadores açucareiros

[...]

23 — *Operador de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho da suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

[...]

#### ANEXO II

##### Condições específicas

##### Profissionais açucareiros

[...]

2.5 — Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias profissionais após perfazerem três anos no desempenho efectivo da função.

2.6 — Os trabalhadores enquadrados na nova função operador de 2.<sup>a</sup> (nível 12) e que desenvolvam as necessárias competências para exercer funções de nível 11, passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem três anos no desempenho efectivo da função.

[...]

#### ANEXO III

##### Enquadramento

##### Profissões e categorias

[...]

11 — A — Operadores de 2.<sup>a</sup> — *eliminado.*

[...]

## ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
1	Profissional de engenharia de grau 6 ..... Profissional de economia de grau 6 .....	2 727
2	Profissional de engenharia de grau 5 ..... Profissional de economia de grau 5 .....	2 412
3	Profissional de engenharia de grau 4 ..... Profissional de economia de grau 4 ..... Director de serviços (escritórios) .....	1 988
4	Profissional de engenharia de grau 3 ..... Profissional de economia de grau 3 ..... Chefe de serviços (escritórios) ..... Inspector administrativo (escritórios) ..... Analista de sistemas (escritórios) .....	1 669
5	Profissional de engenharia de grau 2 ..... Profissional de economia de grau 2 ..... Encarregado geral (açucareiros) ..... Construtor civil de grau 4 ..... Chefe de divisão (escritórios) ..... Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) ..... Encarregado (fogueiro) ..... Técnico administrativo principal qualificado .....	1 445
6	Profissional de engenharia de grau 1-B ..... Profissional de economia de grau 1-B ..... Mestre de fabricação os chefe de turno (açucareiros) ..... Encarregado geral de armazéns (açucareiros) ..... Chefe de secção (escritórios) ..... Programador (escritórios) ..... Contabilista (escritórios) ..... Tesoureiro (escritórios) ..... Encarregado (metalúrgicos) ..... Encarregado (electricistas) ..... Técnico de electrónica (electricistas) ..... Encarregado (fogueiros) ..... Encarregado geral (construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) ..... Desenhador projectista (técnico de desenho) ..... Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) ..... Despachante privativo (despachantes) ..... Construtor civil de grau 3 ..... Experimentador de investigação (químicos) ..... Chefe de laboratório de rotina (químicos) ..... Técnico administrativo principal ..... Secretário de administração principal .....	1 236
7	Profissional de engenharia de grau 1-A ..... Profissional de economia de grau 1-A ..... Encarregado (açucareiros) ..... Contramestre ou ajudante de chefe de turno (açucareiros) ..... Secretário de administração (escritórios) ..... Subchefe de secção (escritórios) ..... Técnico administrativo (escritórios) ..... Subencarregado (metalúrgicos) ..... Subencarregado (electricistas) ..... Encarregado de 1.ª (construção civil) ..... Inspector de vendas (técnico de vendas) ..... Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) ..... Construtor civil de grau 2 ..... Técnico electricista ..... Técnico metalúrgico ..... Analista chefe ..... Fogoeiro chefe .....	1 107
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) ..... Oficial principal (açucareiros) .....	1 028

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
8	Técnico de sala de controlo (açucareiros) ..... Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) ..... Encarregado de 2.ª (construção civil) ..... Construtor civil de grau 1 ..... Chefe de armazém (metalúrgicos) ..... Enfermeiro (enfermeiros) ..... Fogoeiro chefe (fogueiros) ..... Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) ..... Escrutário principal (escritórios) ..... Analista principal (químicos) ..... Secretário de direcção (escritórios) ..... Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) ..... Operador de computador ..... Oficial principal pedreiro ..... Oficial principal carpinteiro ..... Oficial principal pintor ..... Fogoeiro de 1.ª de mais de três anos (fogueiros) ..... Serralheiro mecânico principal .....	1 028
9	Analista de 1.ª (químicos) ..... Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) ..... Cozedor (açucareiros) ..... Coordenador (açucareiros) ..... Escrutário de 1.ª (escritórios) ..... Caixa (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos) ..... Fiel de armazém (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos) ..... Soldador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Pintor de 1.ª (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ..... Canalizador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Oficial (electricistas) ..... Fogoeiro de 1.ª (fogueiros) ..... Operador de turboalternador (fogueiros) ..... Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Motorista de pesados (rodoviários) ..... Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) ..... Vendedor especializado (técnico de vendas) ..... Prospector de vendas (técnico de vendas) ..... Promotor de vendas (técnico de vendas) ..... Impressor litográfico (gráficos) ..... Técnico de higiene e qualidade ..... Centrifugador principal ..... Operador de descoloração de xarope por resina principal (açucareiros) .....	977
10	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) ..... Operador de tratamento de águas (açucareiros) ..... Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) ..... Fiel de balança (açucareiros) ..... Centrifugador (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope por carvão animal (açucareiros) ..... Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados (açucareiros) ..... Operador de bombagem (açucareiros) ..... Operador geral de embalagem ..... Operador geral de processo ..... Concentrador (açucareiros) ..... Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope por resina (açucareiros) .....	918

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
10	Chefe de ensaio (açucareiros) ..... Operador de máquinas de embalagem <i>Hesser Drohm</i> <i>mann</i> (açucareiros) ..... Fogueiro de 2.ª (fogueiros) ..... Auxiliar de enfermagem (enfermeiros) ..... Escriturário de 2.ª (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos) ..... Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos) ..... Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos) ..... Soldador de 2.ª (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos) ..... Pintor de 2.ª (metalúrgicos) ..... Canalizador de 2.ª (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos) ..... Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos) Apontador (metalúrgicos) ..... Analista de 2.ª (químicos) ..... Motorista de ligeiros (rodoviários) ..... Cobrador (cobradores) ..... Pintor de 1.ª (construção civil) ..... Pedreiro de 1.ª (construção civil) ..... Estucador de 1.ª (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil) ..... Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª (construção civil) Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho) Operador de máquinas <i>Rovena</i> ..... Operador de compressoras CO <sub>2</sub> , leite de cal e carvão activado ..... Operador de filtros de prensa .....	918
11	Guarda (açucareiros) ..... Jardineiro (açucareiros) ..... Operador de 1.ª (açucareiros) ..... Operador de empilhadores e similares (açucareiros) Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros) Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (me- talúrgicos) ..... Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos) Lubrificador de 2.ª (metalúrgicos) ..... Ferramenteiro (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos) ..... Soldador de 3.ª (metalúrgicos) ..... Pintor de 3.ª (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos) ..... Canalizador de 3.ª (metalúrgicos) ..... Maçariqueiro de 2.ª (metalúrgicos) ..... Preparador e analista de 3.ª (químicos) ..... Pré-oficial do 2.º ano (electricistas) ..... Fogueiro de 3.ª (fogueiros) ..... Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho) ..... Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios) ..... Porteiro (contínuos e porteiros) ..... Guarda (contínuos e porteiros) ..... Pedreiro de 2.ª (construção civil) ..... Guarda (contínuos e porteiros) ..... Pedreiro de 2.ª (construção civil) ..... Pintor de 2.ª (construção civil) ..... Estucador de 2.ª (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil) ..... Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª (construção civil) Ajudante de motorista (garagens e rodoviários) ..... Telefonista (telefonista e escritórios) .....	864
12	Ajudante (metalúrgicos) ..... Praticante do 2.º ano (metalúrgicos) ..... Ajudante (construção civil) .....	818

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
12	Operador de 2.ª (açucareiros) ..... Empregado de balcão (açucareiros) ..... Pré-oficial do 1.º ano (electricistas) ..... Estagiário do 2.º ano (escritórios) ..... Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho) ..... Chegador do 2.º ano (fogueiros) ..... Preparador estagiário do 2.º ano (químicos) .....	818
13	Empregado de refeitório (hotelaria) ..... Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura (açuca- reiros ou hotelaria) ..... Estagiário do 1.º ano (escritórios) ..... Praticante do 1.º ano (metalúrgicos) ..... Preparador estagiário do 1.º ano (químicos) ..... Ajudante do 2.º ano (electricistas) ..... Chegador do 1.º ano (fogueiros) ..... Aprendiz do 2.º ano (construção civil) .....	759
14	Pacote de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios) Aprendiz do 1.º ano (construção civil) ..... Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos e electricistas) ... Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) .....	674
15	Pacote de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) Aprendiz do 1.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electri- cistas) ..... Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) .....	606

*Nota.* — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2011.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 198 trabalhadores.

Lisboa, 4 de Março de 2011.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª (ex-Tate & Lyle Açúcares, S. A.):

*Dr. Manuel Tomás Bexiga Espinho*, gerente.

*Dr. Pedro João Sousa Conde*, gerente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 21 de Abril de 2011, a fl. 104 do livro n.º 11, com o n.º 60/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **FEPECI — Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação — Alteração.**

Alteração aprovada em assembleia federativa, realizada em 2 de Abril de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2010.

#### Artigo 1.º

##### **Denominação e natureza**

A Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação é uma associação sindical sem fins lucrativos constituída, por tempo indeterminado, por sindicatos de professores e de outros

trabalhadores que exercem a sua actividade profissional no sector da educação, da investigação científica e cultural e da formação profissional, que nele livremente se filiem.

#### Artigo 8.º

##### **Solidariedade sindical**

- 1 — .....
- 2 — Os sindicatos filiados na FEPECI reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos seus associados.
- 3 — .....
- 4 — .....

**Artigo 13.º****Competências estatutárias dos filiados**

- 1 — .....
- 2 — .....

**Artigo 14.º****Filiação**

Podem ser membros de pleno direito da FEPECI os sindicatos que satisfaçam os requisitos mencionados no artigo 1.º e que se identifiquem com os princípios, objetivos e estrutura orgânica da FEPECI.

**Artigo 15.º****Pedido de filiação**

- 1 — A adesão dos sindicatos far-se-á a seu pedido.
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....

**Artigo 17.º****Qualidade de membro filiado**

Os sindicatos cujo pedido de filiação é aceite adquirem a qualidade de filiado, com todos os direitos e deveres inerentes, a partir do dia imediato ao da data de aceitação.

**Artigo 18.º****Direitos**

São direitos dos sindicatos filiados na FEPECI:

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

**Artigo 19.º****Deveres**

São direitos dos sindicatos filiados na FEPECI:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) Comunicar à direcção, no prazo máximo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem assim como os resultados das eleições para os corpos sociais e qualquer alteração que nestes se tenha verificado;
- g) .....
- h) .....
- i) .....

**Artigo 20.º****Perda da qualidade de membro filiado**

- 1 — Perdem a qualidade de membros filiados os sindicatos que:
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
- 2 — .....
- 3 — .....

**Artigo 21.º****Quotização**

- 1 — A quotização devida em cada ano à FEPECI é calculada em função do número de associados dos sindicatos filiados e o valor da quota por associado é definido pela direcção executiva, ouvidas as direcções dos respectivos sindicatos filiados, sendo ratificado pela assembleia federativa.
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — A quotização de cada sindicato filiado pode ser revertida em serviços prestados, por deliberação da direcção executiva.

**Artigo 22.º****Contratos de solidariedade**

- 1 — No sentido de permitir a tomada de medidas conducentes à promoção da solidariedade, face a sindicatos filiados impossibilitados de proceder ao pagamento regular das quotizações, podem ser celebrados contratos de solidariedade com a FEPECI, elaborados e aprovados pela direcção executiva, após parecer do conselho de jurisdição e fiscalização.
- 2 — Dos contratos de solidariedade referidos no número anterior constarão obrigatoriamente a previsão de isenção total ou parcial de pagamento de quotização por parte dos sindicatos filiados, o respectivo prazo de duração, os compromissos assumidos pelos mesmos no que se refere a medidas de reestruturação sindical e as respectivas formas de acompanhamento da sua execução.

**Artigo 24.º****Readmissão**

Qualquer sindicato filiado pode ser readmitido nas mesmas condições previstas para a filiação, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão tem que ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria absoluta dos membros da assembleia federativa, ouvido o conselho de jurisdição e fiscalização.

**Artigo 27.º****Natureza, composição e representação**

- 1 — .....
- 2 — A assembleia federativa é constituída pelos delegados eleitos para o efeito nos sindicatos filiados e por delegados por inerência de funções em órgãos da FEPECI.



3 — Cada sindicato filiado será representado por delegados indicados para esse fim e nos seguintes termos:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

4 — .....

5 — .....

6 — As direcções dos sindicatos filiados enviam à mesa da assembleia federativa as listas dos representantes previstos no n.º 2 deste artigo, as quais devem integrar tanto os elementos suplentes como os efectivos.

#### Artigo 28.º

##### Competências da assembleia federativa

- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....
- m) .....
- n) .....
- o) Ratificar a decisão da direcção executiva sobre a filiação de sindicatos;
- p) .....
- q) .....
- r) Decidir relativamente aos conflitos de competências que surjam entre os órgãos sociais da FEPECI ou entre esta e os sindicatos filiados;
- s) .....
- t) .....
- u) .....
- v) .....
- w) .....
- x) .....
- y) .....
- z) .....

#### Artigo 30.º

##### Mesa da assembleia federativa

- 1 — .....
- 2 — A mesa da assembleia federativa é eleita de entre os associados dos sindicatos filiados na FEPECI, em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Artigo 32.º

##### Convocatória

- .....
- a) .....
- b) .....

- c) A requerimento de, pelo menos, 30 % dos associados;
- d) .....
- e) .....

#### Artigo 36.º

##### Natureza, composição e mandato

- 1 — .....
- a) .....
- b) Um vice-presidente por cada sindicato filiado até 1000 associados;
- c) Dois vice-presidentes por cada sindicato filiado até 5000 associados;
- d) Três vice-presidentes por cada sindicato filiado entre 5000 e 10 000 associados;
- e) Seis vice-presidentes por cada sindicato filiado com mais de 10 000 associados;
- f) .....
- g) .....
- h) Um vogal por cada sindicato filiado;
- i) Um membro suplente por cada sindicato filiado.
- 2 — .....
- 3 — Os membros da direcção executiva, efectivos e suplentes, são eleitos em lista completa de acordo com o número anterior, subscrita pelos sindicatos filiados.
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

#### Artigo 37.º

##### Competências

- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....
- m) .....
- n) .....
- o) .....
- p) .....
- q) .....
- r) Propor à assembleia federativa quotizações extraordinárias, bem como a definição das suas condições de pagamento, por parte de cada sindicato filiado;
- s) .....
- t) .....
- u) Propor à assembleia federativa a expulsão de sindicatos filiados, com a devida fundamentação estatutária;
- v) .....
- w) .....
- x) .....
- y) .....

- z) .....
- aa) .....
- bb) .....
- cc) .....
- dd) .....
- ee) .....

### Artigo 38.º

#### Reuniões

- 1 — .....
- 2 — A direcção executiva pode também reunir extraordinariamente ou a pedido de dois terços dos sindicatos filiados, os quais propõem a ordem de trabalhos da reunião.

### Artigo 42.º

#### Competências do presidente

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....

3 — Os membros da direcção executiva cessam o seu mandato sempre que haja algum impedimento eventual ou definitivo, sendo substituídos pelo sindicato filiado que os elegeu, no prazo máximo de 30 dias.

- 4 — .....

### Artigo 43.º

#### Alterações na composição da direcção

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — No caso de cessação de funções aprovada nos termos do número anterior, ou da demissão de qualquer dos seus membros, a direcção do respectivo sindicato filiado poderá substituir os seus representantes na direcção executiva, mediante proposta a ser ratificada na próxima assembleia federativa.

### Artigo 45.º

#### Natureza, composição e mandato

- 1 — .....
- 2 — O conselho de jurisdição e fiscalização é constituído por três membros efectivos e dois suplentes, oriundos, sempre que possível, de sindicatos filiados diferentes.
- 3 — .....
- 4 — .....

### Artigo 47.º

#### Competências

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....

c) Verificar a regularidade das designações dos sindicatos filiados para os vários cargos e funções consignados nos presentes estatutos.

### Artigo 54.º

#### Direito de cooperação

Podem associar-se à Federação outras associações de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de actividade, grupos de estudo nacionais estrangeiros que exercem a sua actividade profissional no sector da educação, da investigação científica e cultural e da formação profissional, que desenvolvam actividades na área da educação, ensino, cultura, investigação e formação profissional.

- a) .....
- b) .....
- c) .....

### Artigo 61.º

#### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

### Artigo 62.º

#### Sindicatos/organizações fundadores

- 1 — .....
- 2 — Têm possibilidade de se filiar na Federação todos os sindicatos e outras organizações que satisfaçam os requisitos mencionados no artigo 1.º dos presentes estatutos.

## ANEXO I

(a que se refere o n.º 3 do artigo 9.º)

### Regulamento de tendências

### Artigo 8.º

#### Direitos e deveres

- 1 — .....
- 2 — As tendências têm o direito:
  - a) A ser ouvidas pela direcção nas decisões mais importantes relativas à FEPECI;
  - b) A exprimir as suas posições nas reuniões dos órgãos da Federação;
  - c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nos estatutos da FEPECI.
- 3 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

Registados em 18 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 137 do livro n.º 2.

## ASOP — Associação Sindical de Oficiais de Polícia — Alteração

Alterações aprovadas em assembleia geral em 12 de Março de 2011 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2002.

### CAPÍTULO I

#### Denominação, âmbito, duração e sede

##### Artigo 4.º

##### Objectivos

f) Garantir e promover o direito de participação junto dos competentes órgãos da hierarquia e da tutela, nos termos da lei;

h) Garantir apoio jurídico aos associados nos termos do regulamento de assistência jurídica pela direcção em funções;

i) Estabelecer parcerias com outras entidades à luz do espírito do Estatuto.

##### Artigo 5.º

##### Filiação/admissão

1 — Têm direito a filiar-se na ASOP/PSP como associados todos os oficiais da PSP que se identifiquem com os princípios e objectivos da Associação e não sejam sócios de qualquer outra associação/sindicato exclusivamente de oficiais.

2 — .....

3 — A inscrição de associados, que manifestem intenção expressa de se associar à ASOP/PSP, é homologada pela direcção.

##### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

h) Contribuir para o fortalecimento da acção associativa, difundindo as ideias e objectivos, e divulgar toda a informação da ASOP/PSP, de carácter não reservado;

i) Manter as quotas regularizadas, bem como autorizar o seu desconto directo no vencimento.

##### Artigo 18.º

##### Estrutura

1 — .....

2 — As delegações funcionarão nos seguintes locais:

j) Nos destacamentos de polícia municipal dos comandos metropolitanos de Lisboa e Porto, ou outros que venham a ser criados.

##### Artigo 27.º

##### Reuniões

1 — .....

2 — .....

3 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

c) A requerimento de, pelo menos, dois quintos dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

##### Artigo 31.º

##### Constituição

1 — A direcção é constituída por 14 elementos efectivos e 3 suplentes.

2 — São membros efectivos:

a) O presidente;

b) O secretário-geral;

c) Os vice-presidentes para as zonas: Norte; Centro; Sul; Região Autónoma dos Açores e Região Autónoma da Madeira;

d) Os vice-presidentes para a Direcção Nacional, o Comando Metropolitano de Lisboa e para o Comando Metropolitano do Porto;

e) O vice-presidente para os assuntos das situações de pré e aposentação;

f) O tesoureiro;

g) Dois vogais.

3 — São membros suplentes três vogais.

4 — A direcção é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal e disciplinar.

##### Artigo 32.º

##### Competência

q) Elaborar e estipular o regulamento de assistência jurídica, a que reporta a alínea h) do artigo 4.º do presente regulamento.

##### Artigo 34.º

##### Assunção de responsabilidades

1 — .....

2 — Em projectos de regulamentos ou outros preceitos legais, para os quais a Administração entenda ouvir a ASOP/PSP e colher desta opinião, deverão os mesmos ser protocolados e assinados por, pelo menos, dois membros da direcção, preferencialmente pelo presidente e pelo secretário geral.

##### Artigo 44.º

##### Definição

1 — .....

2 — As delegações terão um ou mais delegados efectivos e suplentes, nos termos da lei sindical.

3 — (*Redacção do anterior n.º 4.*)

4 — (*Extinto.*)

##### Artigo 52.º

##### Eleição dos órgãos nacionais

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

- 5 — .....  
 6 — .....  
 7 — Só podem candidatar-se a presidente da mesa da assembleia geral e da direcção os sócios com cinco ou mais anos nessa qualidade.

#### Artigo 54.º

##### Extinção e dissolução da ASOP/PSP

- 1 — .....  
 2 — Em caso de extinção da ASOP/PSP e depois de a assembleia geral deliberar nos termos do número anterior, o valor líquido do seu património reverterá a favor da entidade na altura designada pela assembleia.

Registados em 20 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 317.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 137 do livro n.º 2.

### Sindicato Português dos Psicólogos Cancelamento

Por sentença proferida em 23 de Fevereiro de 2011, transitada em julgado, no âmbito do processo n.º 2332/10.0TVLSB, que correu termos no Tribunal Cível de Lisboa — 7.ª Vara — 1.ª Secção, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato Português dos Psicólogos, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o sindicato tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho. Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Português dos Psicólogos, efectuado em 30 de Abril de 2003, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa.

Eleição em 30 e 31 de Março de 2011 para mandato de quatro anos.

#### Direcção

##### Efectivos:

Alexandre Miguel Antunes Plácido, portador do cartão de cidadão n.º 9819487, sócio n.º 3205, de 38 anos de idade, morador na Rua de Maria Helena Lucas Mendes, 1, 2.º, C, 2630-362 Arruda dos Vinhos, trabalhador da OGMA, S. A.

Américo Rodrigues Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 7335475, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 1046, de 45 anos de idade, morador na Rua de Almada Negreiros, 10, 2.º, esquerdo, Quinta do Chegado, Feijó, 2810-017 Feijó, trabalhador das OGME.

António José Amorim Martins, portador do cartão de cidadão n.º 9800743, sócio n.º 3449, de 39 anos de idade, morador na Rua de Bernardo Santareno, 29, 5.º, A, Miratejo, 2855-233 Corroios, trabalhador do Arsenal do Alfeite, S. A.

António José Marques Rosa, portador do bilhete de identidade n.º 4250525, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 5081, de 54 anos de idade, morador na Rua Nova, 118, Serra Porto do Urso, 2425-080 Monte Real, trabalhador da FAP, Base Aérea n.º 5, Monte Real.

António Manuel Coelho Bernardino, portador do bilhete de identidade n.º 6260431, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4830, de 51 anos de idade, morador na Rua da Conferência de São Vicente Paulo, 3, 2260-118 Praia do Ribatejo, trabalhador na FAP, CFMT, OTA.

Belchior Moreno Guiomar, portador do bilhete de identidade n.º 5329233, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 663, de 53 anos de idade, morador na Estrada do Marquês de Pombal, 63, 4.º, esquerdo, Rinchoa, 2735 Rio de Mouro, trabalhador das OGME.

Hélder Jesus Dias Viegas, portador do bilhete de identidade n.º 10800964, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3313, de 34 anos de idade, morador na Rua da Cooperativa Operária Amorense, 15, rés-do-chão direito, Amora, 2845-446 Seixal, trabalhador do Arsenal do Alfeite, S. A.

Hélio da Conceição Coelho Matias, portador do bilhete de identidade n.º 6284622, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 2602, de 53 anos de idade, morador na

Estrada da Arruda, 28, 1.º, esquerdo, 2615-042 Alverca do Ribatejo, trabalhador da OGMA, S. A.

José Manuel Gonçalves Silva Cirilo, portador do cartão de cidadão n.º 9495304, sócio n.º 4406, de 40 anos de idade, morador na Rua de Salvador Marques, 140, 2.º, direito, 2600-489 Alhandra, trabalhador da OGMA, S. A.

José Manuel Vaz Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 9153776, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3573, de 41 anos de idade, morador na Avenida do General Humberto Delgado, lote 1, 5.º, direito, 2600-154 Vila Franca de Xira, trabalhador da Manutenção Militar.

Maria Celeste Antunes Soeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 4212731, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 7, de 58 anos de idade, moradora na Rua de Almada Negreiros, lote R, 3.º, esquerdo, 1800-020 Lisboa, trabalhadora das Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento.

Maria Celeste Fernandes da Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 5043969, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 4692, de 54 anos de idade, moradora na Avenida de João de Deus, 66, rés-do-chão esquerdo, Serra das Minas, 2635-422 Rio de Mouro, trabalhador da FAP, Base Aérea n.º 1, Sintra.

Maria Conceição Sousa Almeida Bastos, portadora do bilhete de identidade n.º 6140670, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 846, de 50 anos de idade, moradora na Rua de Alexandre Braga, 11, Trafaria, 2825-840 Trafaria, trabalhadora das Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento.

Maria Manuela Pisquem Almeida Nunes, portadora do bilhete de identidade n.º 5198334, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 3361, de 52 anos de idade, moradora na Rua de Rui Pina, 43, rés-do-chão esquerdo, 2870-058 Montijo, trabalhadora do Laboratório Militar de Produtos Químicos e Farmacêuticos, Lisboa.

Maria do Rosário Ferreira Xavier, portadora do cartão de cidadão n.º 8237607, sócia n.º 4308, de 45 anos de idade, moradora na Rua da Murta, 8, Senhora da Hora, 4450-813 Matosinhos, trabalhadora da Manutenção Militar.

Mário Sérgio Correia de Matos Resende de Matos, portador do bilhete de identidade n.º 6492788, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4993, de 48 anos de idade, morador na Praceta de Bartolomeus Constantino, 16, 4.º, frente, 2810 Feijó, trabalhador do Arsenal do Alfeite, S. A.

Pedro Miguel Café Carapinha, portador do bilhete de identidade n.º 9792439, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4572, de 38 anos de idade, morador na Rua do General Justiniano Padrel, 15, 3.º, esquerdo, 1170-152 Lisboa, trabalhador das Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento, Lisboa.

Pedro Rui Vieira Mergulhão Santos, portador do cartão de cidadão n.º 10165021, sócio n.º 5199, de 37 anos de idade, morador na Rua dos Mártires da Pátria, 9, rés-do-chão direito, 2600 Alhandra, trabalhador da OGMA, S. A.

Renato Paulo Rocha Faria, portador do bilhete de identidade n.º 11004463, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4347, de 33 anos de idade, morador na Rua de

Gago Coutinho, 10, Vale de Figueira, 2685-743 São João da Talha, trabalhador da OGMA, S. A.

Rogério Paulo Mouzinho Caeiro, portador do cartão de cidadão n.º 10086081, sócio n.º 3359, de 37 anos de idade, morador na Rua de Angelina Vidal, 23, Pinhal de Frades, 2840-298 Seixal, trabalhador do Arsenal do Alfeite, S. A.

Rui Miguel Gil Ferreirinho, portador do bilhete de identidade n.º 10302786, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3090, de 38 anos de idade, morador na Avenida de D. Pedro V, 12, 2.º, direito, Damaia, 2720-191 Amadora, trabalhador do Arsenal do Alfeite.

#### Suplentes:

Carlos José Cruz Alves, portador do bilhete de identidade n.º 5336549, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 768, de 51 anos de idade, morador na Rua de Carlos da Maia, 44, 1.º, direito, 1350 Lisboa, trabalhador da Manutenção Militar.

Daniel Luís Pina Gouveia, portador do bilhete de identidade n.º 6895773, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 2499, de 49 anos de idade, morador na Rua do Infante Santo, 30, rés-do-chão esquerdo, Alto da Barra, 2780-079 Oeiras, trabalhador das Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento.

José Carlos Nunes dos Reis, portador do bilhete de identidade n.º 6766261, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3380, de 47 anos de idade, morador na Rua do Feijó, 28, rés-do-chão direito, 2810-057 Feijó, trabalhador do Arsenal do Alfeite.

José Luís da Costa de Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 4382414, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3686, de 49 anos de idade, morador na Rua do Mercado, 5, 4.º, esquerdo, 2845-451 Amora, trabalhador do IASFA, CAS/Alfeite.

Maria Joaquina Correia Castelo, portadora do bilhete de identidade n.º 6846695, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 2118, de 53 anos de idade, moradora na Rua do General Fernando Oliveira, 1, rés-do-chão, Vila Nova, 2305 Paialvo, trabalhadora da Manutenção Militar.

Mário Artur Freitas Jorge, portador do bilhete de identidade n.º 7477485, do arquivo de identificação de Beja, sócio n.º 4675, de 50 anos de idade, morador na Rua de Manuel da Fonseca, 7, rés-do-chão esquerdo, 7800-323 Beja, trabalhador da FAP, Base Aérea n.º 11, Beja.

Paula Cristina Santos Coelho, portadora do cartão de cidadão n.º 10586377, sócia n.º 4187, de 36 anos de idade, moradora na Rua de D. Afonso de Albuquerque, 3, 2.º, direito, Santa Iria da Azóia, 2625-340 Santa Iria da Azóia, trabalhadora da Manutenção Militar.

Paula Sofia Silva Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 10522041, do arquivo de identificação do Porto, sócia n.º 3908, de 36 anos de idade, moradora na Rua do Monte Cativo, 244, 3.º, 4050-399 Porto, trabalhadora da Manutenção Militar.

Paulo José Rodrigues Margalhau, portador do bilhete de identidade n.º 9807344, do arquivo de identificação de Setúbal, sócio n.º 5003, de 40 anos de idade, morador no Cerrado Chaves, lote 16, 1.º, esquerdo,

2870-258 Montijo, trabalhador na FAP, Campo de Tiro de Alcochete.

Rui Filipe de Almeida Santos, portador do bilhete de identidade n.º 11253086, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4104, de 32 anos de idade, morador na Rua Seis, 6, 4.º, esquerdo, Bairro das Pedralvas, 1500-570 Lisboa, trabalhador do Arsenal do Alfeite, S. A.

### **Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes**

Eleição nos dias 24, 25 e 26 de Março de 2011 para mandato de três anos.

Adriano Ferreira — cartão de cidadão n.º 5999530, válido até 18 de Novembro de 2013.

Angelina Lima Cerqueira — bilhete de identidade n.º 10023186, emitido em 23 de Junho de 2004, pelo arquivo de identificação de Braga.

António Fernandes da Costa — bilhete de identidade n.º 3931606, emitido em 24 de Novembro de 2003, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Ferreira Pinto — bilhete de identidade n.º 8684335, emitido em 5 de Julho de 2004, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Horácio Pereira Ribeiro — bilhete de identidade n.º 7645524, emitido em 7 de Fevereiro de 2005, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Manuel Silva Fernandes — cartão de cidadão n.º 03538199, válido até 14 de Dezembro de 2005.

Cláudia Mariana Cunha Almeida — bilhete de identidade n.º 13748399, emitido em 9 de Janeiro de 2009, pelo arquivo de identificação de Braga.

Daniela Sofia Mesquita Dias — cartão de cidadão n.º 13359101, válido até 19 de Fevereiro de 2014.

Domingos Almeida Oliveira — bilhete de identidade n.º 9782655, emitido em 12 de Setembro de 2006, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Eduardo António Gomes Campos — bilhete de identidade n.º 7808932, emitido em 4 de Janeiro de 2007, pelo arquivo de identificação de Braga.

Ernesto Araújo Freitas — bilhete de identidade n.º 6844179, emitido em 19 de Março de 2008, pelo arquivo de identificação de Braga.

Fátima Conceição Castro Coelho — cartão de cidadão n.º 09479033, válido até 31 de Março de 2015.

Fernando Avelino Oliveira Almeida — cartão de cidadão n.º 09632442, válido até 9 de Março de 2014.

Francisco Manuel da Silva Vieira — cartão de cidadão n.º 06673420, válido até 21 de Julho de 2015.

Hélder Filipe Gonçalves da Silva Marques — cartão de cidadão n.º 13583882, válido até 20 de Agosto de 2015.

João Macedo Machado — bilhete de identidade n.º 3773375, emitido em 17 de Junho de 2005, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José de Almeida Pereira — bilhete de identidade n.º 9199353, emitido em 16 de Maio de 2001, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Araújo e Silva — bilhete de identidade n.º 6881267, emitido em 2 de Outubro de 2007, pelo arquivo de identificação de Braga.

José Avelino Cunha Mendes — bilhete de identidade n.º 7064146, emitido em 17 de Setembro de 2007, pelo arquivo de identificação de Braga.

José Joaquim Salgado da Silva — bilhete de identidade n.º 10956743, emitido em 17 de Junho de 2005, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Manuel Ferreira Mendes — bilhete de identidade n.º 9684855, emitido em 18 de Setembro de 2007, pelo arquivo de identificação de Braga.

Judite Maria Pereira Almeida — bilhete de identidade n.º 10614331, emitido em 8 de Fevereiro de 2008, pelo arquivo de identificação de Braga.

Lídia Pereira Fernandes — bilhete de identidade n.º 8235420, emitido em 1 de Fevereiro de 2005, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Lino Martins Braga — cartão de cidadão n.º 03923597, válido até 24 de Agosto de 2014.

Manuel José Ferreira Sousa — bilhete de identidade n.º 3936493, emitido em 2 de Abril de 2002, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Cecília Gramosa Gomes — bilhete de identidade n.º 8593694, emitido em 8 de Maio de 2008, pelo arquivo de identificação de Braga.

Maria da Graça Teixeira de Sousa — bilhete de identidade n.º 13040232, emitido em 17 de Março de 2008, pelo arquivo de identificação de Braga.

Maria Helena de Castro Machado — bilhete de identidade n.º 7256870, emitido em 13 de Junho de 2006, pelo arquivo de identificação de Braga.

Maria Manuela Abreu de Sousa — bilhete de identidade n.º 10871422, emitido em 21 de Setembro de 2006, pelo arquivo de identificação de Braga.

Maria Margarida Martins Maciel Costa — bilhete de identidade n.º 3726744, emitido em 10 de Setembro de 2003, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Nelson Alberto Machado Pimenta — cartão de cidadão n.º 12069733, válido até 17 de Abril de 2014.

Patrícia Salgueiro Fernandes — bilhete de identidade n.º 11978294, emitido em 14 de Julho de 2008, pelo arquivo de identificação de Braga.

Ricardo Filipe Lopes Pereira — cartão de cidadão n.º 12067656, válido até 11 de Agosto de 2015.

Romeu Norberto Azevedo Pinto — cartão de cidadão n.º 12201018, válido até 1 de Dezembro de 2013.

Rosa Maria de Freitas Gonçalves Clemente — bilhete de identidade n.º 9937452, emitido em 7 de Março de 2006, pelo arquivo de identificação de Braga.

Rui Manuel Carvalho Araújo — bilhete de identidade n.º 11976976, emitido em 4 de Setembro de 2007, pelo arquivo de identificação de Braga.

Silvano Mendes Costa — bilhete de identidade n.º 10489467, emitido em 8 de Novembro de 2004, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE) — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 10 de Março de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2010.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Da denominação, sede e âmbito**

###### **Artigo 1.º**

Com o nome de Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego, (APESPE) constitui-se esta associação empresarial. Tem âmbito nacional e sede em Lisboa, na Rua de Quirino da Fonseca, 15, rés-do-chão, A.

###### **Artigo 2.º**

A APESPE, que se regerá pelos presentes estatutos e regulamentos aprovados em assembleia geral, é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, não tendo filiação partidária nem religiosa. É independente do Estado e reger-se-á de harmonia com os princípios da liberdade de organização, inscrição e democracia interna.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos objectivos**

###### **Artigo 3.º**

Constituem objectivos da APESPE:

i) Representar a dinâmica da actividade económica do mercado privado de emprego, estudar e apresentar soluções específicas para os vários sectores de actividade exercidas pelas empresas associadas, e negociar contratos colectivos de trabalho;

ii) Promover a imagem pública da actividade económica e dos correspondentes sectores de actividade, bem como, moralizar a sua intervenção no mercado de trabalho.

§ Entendem-se, nomeadamente, como sectores de actividade do emprego privado:

Trabalho temporário;  
Seleccção e colocação de pessoal;  
Orientação e formação profissional;

Consultadoria em recursos humanos;  
Agências privadas de colocação;

iii) Defender e promover os direitos e interesses das empresas nela representadas;

iv) Expressar junto dos órgãos de soberania e do aparelho do Estado, as reclamações e posições da Associação, apresentando críticas e propostas para a solução de problemas próprios e da economia nacional, exigindo a defesa dos direitos dos associados, a fim de que possam continuar a contribuir activamente para o progresso social e económico do País;

v) Quaisquer outros legalmente admissíveis que venham a ser definidos pelos sócios em assembleia geral e prosseguidos pelos órgãos sociais.

#### **CAPÍTULO III**

##### **Dos sócios**

###### **Artigo 4.º**

Podem ser sócios desta Associação todas as empresas cujo objecto social seja a prestação de serviços na área de emprego e recursos humanos e que, reúnam as condições de admissão, apresentem um pedido expresso de candidatura à direcção e subscrevam o Código Deontológico da Associação, o regulamento interno, assim como a carta de direitos e deveres dos associados e outros códigos de conduta e boas práticas existentes.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Das condições de admissão**

###### **Artigo 5.º**

1 — Serão admitidos como sócios as empresas cujo objecto social seja a prestação de serviços de trabalho temporário, de selecção e colocação de pessoal, orientação e formação profissional, consultadoria em recursos humanos ou outras empresas que venham a poder operar na área de emprego e recursos humanos.

2 — Os restantes requisitos de admissibilidade constam do regulamento interno aprovado em assembleia geral.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Dos direitos e deveres dos sócios**

###### **Artigo 6.º**

1 — Todos os sócios, no gozo dos seus direitos, têm o direito a participar na actividade da Associação, incluindo

o direito de eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo.

2 — Todos os sócios poderão adoptar e utilizar a bandeira da APESPE, bem como usar a sigla da Associação, o respectivo emblema em todos os seus impressos e ou publicidade.

3 — Têm direito a usufruir de todos os estudos efectuados pela Associação com vista à promoção da actividade económica, assim como ao apoio de todos os gabinetes que forem criados para o benefício dos sócios.

4 — O dever dos sócios é respeitar os objectivos da Associação, os presentes estatutos, o Código Deontológico da Associação, o respectivo regulamento interno e regulamentos internos do seu sector de actividade.

5 — É dever dos sócios respeitar todos os compromissos assumidos pela Associação e todos os acordos e convenções por ela assinados em sua representação.

6 — Todos os sócios deverão acatar as decisões emanadas da assembleia geral da Associação.

7 — Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da APESPE e para a eficácia da sua acção.

8 — Cumprir os estatutos e as disposições regulamentares e legais, bem como as deliberações tomadas pela assembleia geral e restantes órgão sociais.

## CAPÍTULO VI

### Da perda da qualidade de sócio e do regime disciplinar

#### Artigo 7.º

1 — A perda da qualidade de sócio só pode ser decidida em assembleia geral e por três quartos do número dos associados presentes.

2 — O regime disciplinar aplicável aos sócios consta do regulamento interno da APESPE, e deverá obrigatoriamente assegurar o direito de defesa do sócio e prever que o procedimento seja escrito e que a sanção de expulsão seja apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

## CAPÍTULO VII

### Das eleições, composição e funcionamento dos corpos gerentes

#### Artigo 8.º

A Associação tem uma assembleia geral, uma direcção e um conselho fiscal.

#### Da assembleia geral

#### Artigo 9.º

1 — É o órgão máximo da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e a respectiva mesa é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Reúne ordinariamente, pelo menos uma vez por ano, por convocatória escrita do seu presidente e extraordinariamente sempre que convocada pela direcção ou pelo menos metade mais um dos seus sócios.

3 — A assembleia geral é presidida pelo seu presidente ou, na sua ausência, por um dos dois secretários.

4 — A assembleia geral reúne com o quórum de dois terços dos associados e, trinta minutos depois da hora fixada, caso o quórum não seja atingido, com o número de sócios presentes, decidindo por maioria simples em todos os casos não especialmente previstos na lei e nos presentes estatutos.

5 — O direito de voto será definido no regulamento interno da APESPE, em obediência aos princípios seguintes:

5.1 — O direito de voto por parte dos sócios dependerá sempre da regularização do pagamento das cotizações devidas à APESPE antes da data da realização da assembleia geral, com antecedência mínima a definir no regulamento interno;

5.2 — Cada sócio terá direito a um número de votos entre um e seis, dependendo da sua dimensão em cada momento, aferida objectivamente pelas cópias das guias de pagamento à segurança social relativas aos 12 meses do ano civil anterior, e de acordo com seguinte escalonamento:

- a) Um voto — para pagamentos até € 250 000;
- b) Dois votos — para pagamentos entre € 250 001 e € 750 000;
- c) Três votos — para pagamentos entre € 750 001 e € 1 500 000;
- d) Quatro votos — para pagamentos entre € 1 500 001 e € 2 500 000;
- e) Cinco votos — para pagamentos entre € 2 500 001 e € 3 500 000;
- f) Seis votos — para pagamentos superiores a € 3 500 000.

6 — O direito de voto dos sócios depende ainda da entrega das cópias das guias de pagamento devidas à segurança social relativas aos 12 meses do ano anterior.

7 — Compete à assembleia geral:

- a) Deliberar sobre a admissão e a exclusão de membros da Associação;
- b) Eleger e destituir a respectiva mesa, os membros da direcção e do conselho fiscal;
- c) Aprovar o relatório da direcção e as contas anuais;
- d) Fixar anualmente os montantes da jóia e cotizações;
- e) Aprovar o orçamento anual;
- f) Determinar a política da Associação a curto e a longo prazo;
- g) Aprovar o programa de acção anual da direcção;
- h) Ratificar todas as convenções celebradas pela direcção com terceiros;
- i) Nomear comissões especiais ou grupos de trabalho e definir-lhes os respectivos modos de funcionamento;
- j) Interpretar e rever os estatutos, assim como os regulamentos internos;
- k) Decidir a dissolução e a liquidação da Associação.

#### Da direcção

#### Artigo 10.º

A direcção é composta por um presidente, um tesoureiro, um secretário e dois vogais. O regulamento interno disciplinará o processo de eleição para os cargos da direcção.



1 — Cada sócio poderá ter apenas um único representante na direcção.

2 — Caso um elemento da direcção se demita antes do termo do mandato a direcção pode cooptar um sócio para esse cargo até próxima assembleia geral.

3 — A direcção reúne obrigatoriamente uma vez por trimestre, toma decisões por maioria simples de todos os seus membros e, em caso de igualdade de votos, o presidente tem voto de qualidade.

§ O quórum para as reuniões da direcção é de três elementos, devendo as faltas ser justificadas por escrito. Qualquer membro da direcção que dê duas faltas sucessivas e injustificadas é suspenso.

4 — A Associação obriga-se com a assinatura de dois membros da direcção, exceptuando a correspondência normal.

5 — É da competência da direcção:

- a) Executar as decisões da assembleia geral;
- b) Gerir a Associação;
- c) Apresentar o relatório anual e de contas anuais à assembleia geral;
- d) Estabelecer o orçamento anual e eventuais orçamentos especiais;
- e) Representar a Associação no exterior, junto das entidades oficiais, dos parceiros sociais e outros, assim como negociar contratos colectivos de trabalho;
- f) Apresentar propostas e pareceres à assembleia geral.

#### **Conselho fiscal**

##### **Artigo 11.º**

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros e tem como funções verificar e fiscalizar as contas da Associação e apresentá-las à assembleia geral.

2 — Ao conselho fiscal compete:

- a) Examinar a gestão económico-financeira da direcção;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas elaborados pela direcção, para apreciação em assembleia geral.

3 — O conselho fiscal reúne trimestralmente ou sempre que for convocado pelo presidente ou ainda a pedido da direcção, conquanto esteja assegurado o quórum constitutivo e deliberativo mínimo de dois membros, um dos quais será sempre o seu presidente

#### **CAPÍTULO VIII**

##### **Das eleições**

##### **Artigo 12.º**

1 — Os corpos gerentes têm um mandato de quatro anos, podendo ser reeleitos.

2 — A assembleia geral, funcionando como assembleia eleitoral é convocada com a antecedência mínima de 30 dias, mediante avisos postais do presidente da assembleia a todos os associados.

3 — A lista dos eleitores no pleno gozo dos seus direitos será afixada na sede da Associação dentro dos cinco dias subsequentes à expedição dos avisos convocatórios da assembleia geral.

4 — Qualquer associado dispõe do prazo de oito dias após a afixação para reclamar por escrito da inclusão ou omissão de qualquer eleitor.

5 — As reclamações serão apreciadas pela mesa da assembleia geral até 15 dias antes do designado para o acto eleitoral com notificação imediata da decisão aos sócios envolvidos.

6 — A relação dos eleitores ratificada em função de procedência de eventuais reclamações constituirá o caderno eleitoral.

7 — As candidaturas podem ser apresentadas por qualquer dos sócios bem como pela direcção em exercício.

8 — A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da assembleia geral até 10 dias antes do ato eleitoral.

9 — Até ao 6.º dia anterior ao ato eleitoral, a mesa da assembleia geral elaborará uma relação das candidaturas constantes da mesa, os cargos e os órgãos para que são propostos todos os candidatos.

10 — A partir da relação, a mesa da assembleia geral elaborará as listas que são identificadas por letras e os boletins de voto em papel de cores distintas, conforme os órgãos a que se destina.

11 — Não é permitida a votação por correspondência.

12 — A proclamação da lista mais votada será feita após o apuramento.

13 — Findos os trabalhos, a mesa da assembleia elaborará a respectiva acta.

14 — Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse entre o 3.º e o 18.º dia, contados a partir da data em que se realizar a eleição.

#### **CAPÍTULO IX**

##### **Da criação e funcionamento de delegações ou secções**

##### **Artigo 13.º**

1 — A direcção poderá criar comissões especializadas, destinadas a analisar os problemas específicos de cada sector de actividade.

2 — A cada sector de actividade corresponderá um departamento nos termos do previsto no n.º 1 do artigo 5.º do presente estatuto.

3 — Cada departamento será constituído pelo número mínimo de duas empresas do sector que representam.

4 — As empresas que constituem cada departamento escolherão entre si um representante que será o interlocutor privilegiado com a direcção em exercício de funções.

#### **CAPÍTULO X**

##### **Do regime de administração financeira — Orçamento e contas**

##### **Artigo 14.º**

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) As jóias;
- b) As cotizações mensais;
- c) As doações;

d) Os rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos;

e) As participações específicas correspondentes ao pagamento de serviços prestados pela APESPE e inerentes ao respectivo escopo societário, especialmente acordados entre a Associação e os sócios e as empresas contribuintes.

2 — Constituem despesas da Associação:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal;

b) Materiais;

c) Serviços e outros encargos necessários à sua instalação, fornecimento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados pela direcção;

d) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas que se integrem no seu objecto, desde que autorizados pela assembleia geral.

## CAPÍTULO XI

### Do relatório e contas

#### Artigo 15.º

Até Março de cada ano serão apreciados o relatório e contas referentes ao ano anterior.

## CAPÍTULO XII

### Da alteração dos estatutos

#### Artigo 16.º

Os estatutos só poderão ser alterados por imperativo legal ou desde que a assembleia decida por maioria simples, podendo ser revista a cada três anos.

## CAPÍTULO XIII

### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 17.º

1 — A dissolução e liquidação da Associação só pode ser decidida pela assembleia geral da APESPE e por maioria qualificada de quatro quintos de todos os associados.

2 — A assembleia geral que decidir pela dissolução e liquidação nomeará a respectiva comissão liquidatária, e definirá obrigatoriamente o destino do respectivo património, não podendo nunca determinar que os respectivos bens sejam distribuídos pelos sócios.

Registado em 19 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 103 do livro n.º 2.

### Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra — Alteração

#### Artigo 5.º

1 — Podem ser membros da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exercem actividade comercial na área a que se refere o artigo 3.º dos presentes estatutos.

2 — (Manter.)

3 — (Manter.)

4 — (Manter.)

Registado em 19 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 103 do livro n.º 2.

### APOMERA — Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas — Cancelamento

Por sentença proferida em 24 de Fevereiro de 2011, transitada em julgado, no âmbito do processo n.º 2124/10.7TVLSB, que correu termos na 1.ª secção da 7.ª Vara Cível de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a APOMERA — Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da APOMERA — Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas, efectuado em 28 de Outubro de 1976, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Associação Nacional dos Médicos de EEG/Neurofisiologia Clínica (AMNEC) — Cancelamento.

Por sentença proferida em 9 de Fevereiro de 2011, transitada em julgado em 16 de Março de 2011, no âmbito do processo n.º 2177/10.8TVLSB, que correu termos na 7.ª Vara Cível de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a Associação Nacional dos Médicos de EEG/Neurofisiologia Clínica (AMNEC), foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, no termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nacional dos Médicos de EEG/Neurofisiologia Clínica (AMNEC), efectuado em 18 de Dezembro de 1995, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

### AIM — Associação dos Industriais de Moagem

#### Direcção

Eleição em 21 de Março de 2011 para mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — Germen — Moagem de Cereais, S. A.  
Efectivo — engenheiro Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Substituto — Dr. Nuno Serras Pereira.

Vice-presidente — CEREALIS — Moagens, S. A.

Efectivo — Rui de Castro Fontes.

Substituto — Dr. Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Vogal — Moagem Ceres — A. de Figueiredo & Irmão, S. A.

Efectivo — João Miguel Monteiro.

Substituto — Dr. Nuno Tavares Figueiredo.

Presidente — INNOVNANO — Materiais Avançados, S. A., representada por André Cabral Côrte-Real de Albuquerque.

Vice-presidente — SOLVAY Portugal — Produtos Químicos, S. A., representada por Jorge Miguel Amaral Oliveira.

Tesoureiro — QUIMITÉCNICA.com — Comércio e Indústria Química, S. A., representada por José António Jesus Silva de Magalhães.

Vogal — EURORESINAS — Indústrias Químicas, S. A., representada por Miguel Rocha Felgueiras de Sousa Nogueira.

Vogal — Sociedade Portuguesa do Ar Líquido AR-LÍQUIDO, L.<sup>da</sup>, representada por Cristina Ballester Herrera.

### APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas

Eleição em 21 de Março de 2011 para mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — CEREALIS — Moagens, S. A.  
Efectivo — Rui de Castro Fontes.  
Substituto — Dr. Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.  
Vice-presidente — Germen — Moagem de Cereais, S. A.  
Efectivo — engenheiro Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Substituto — Dr. Nuno Serras Pereira.

Vogal — CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A.

Efectivo — José Eduardo Marques de Amorim.

Substituto — Dr.<sup>a</sup> Maria da Graça Oliveira Amorim.

Vogal — Moagem Ceres — A. de Figueiredo & Irmão, S. A.

Efectivo — Armando Morêda de Miranda.

Substituto — Rogério Guimarães Figueiredo.

Vogal — Granel — Moagem de Cereais, S. A.

Efectivo — engenheiro Diogo José Jácome de Abreu Teixeira.

Substituto — Dr. José Manuel Figueiredo.

### APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas

Eleição em 24 de Março de 2011 para mandato de dois anos.

### Associação Nacional dos Industriais de Botões

Eleição em 23 de Março de 2011 para mandato de dois anos.

#### Direcção

Presidente — LOUROPEL, Fábrica de Botões, L.<sup>da</sup>, representada por Avelino José Sousa Rego.

Vice-presidente — Albertino Carvalho Vasques.

Tesoureiro — José Ferreira Fernandes, L.<sup>da</sup>, representada por José Pedro Carvalho Fernandes.

Vogais:

Álvaro Sousa e Silva.

David dos Santos Marçal, L.<sup>da</sup>, representada por Mário Manuel Fidalgo Marçal.

### ANL — Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos — Substituição

Na direcção eleita em 27 de Janeiro de 2010, para o mandato de quatro anos, e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, foi efectuada a seguinte substituição:

Laboratório de Análise Clínicas Maria La Salette & Irmão, L.<sup>da</sup>, representado pelo tesoureiro Domingos Nobre Ramalho Palma passa a ser representado pelo Dr. Rui Pedro Nobre Palma.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup> — Alteração

Alteração, aprovada em 8 de Abril de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 15 de Junho de 1994.

#### CAPÍTULO I

##### Artigo 1.º

###### Definição e âmbito

1 — Os trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, com sede Quinta da Marquesa, 2954-024 Quinta do Anjo, no exercício dos direitos que a constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, adoptam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

2 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

##### Artigo 2.º

###### Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida empresa, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

Assume compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da empresa, e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico e aumento da prosperidade da região.

##### Artigo 3.º

###### Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, localiza-se na sede da empresa.

##### Artigo 4.º

###### Composição, mandato e órgão do colectivo

1 — A comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, é composta por 11 elementos, eleitos pelo período três anos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º do Código do Trabalho, sendo.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

4 — São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

###### Plenário de trabalhadores

##### Artigo 5.º

###### Competências

1 — O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

##### Artigo 6.º

###### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Por mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 7.º

### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea *b*) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

## Artigo 8.º

### Formas de reunião do plenário

1 — Plenários ordinários — o plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>

2 — Plenários extraordinários — o plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

3 — Plenário emergência — *a*) o plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores; *b*) as convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores; *c*) a definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, directamente ou a pedido nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º; *d*) efectuada convocação com carácter de urgente nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4 — Plenários sectoriais — poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela comissão de trabalhadores para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da empresa.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos trabalhadores da empresa, excepto para a destituição da comissão de trabalhadores, em que é necessária a presença de pelo menos dois terços dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adoptadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da comissão de trabalhadores, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores presentes.

3 — O voto é normalmente directo.

4 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor, quando tenham por objectivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o colectivo dos

trabalhadores, nos referendos e na aprovação de acordos provenientes de cadernos reivindicativos.

6 — São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

*a*) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

*b*) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 5.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

## Artigo 10.º

### Natureza da CT

1 — A comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 11.º

### Atribuições, competência e deveres da CT

1 — Compete à CT, nomeadamente:

*a*) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

*b*) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

*c*) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

*d*) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

*f*) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;

*e*) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

*a*) Exercer os direitos previstos nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

*b*) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

*c*) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

3 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

4 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

5 — No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

### CAPÍTULO III

#### Artigo 12.º

##### Controle de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa em especial e do processo produtivo em geral, para a realização dos objectivos comuns à filosofia e interesses dos Trabalhadores e da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3 — A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegado noutras entidades.

4 — A entidade patronal está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da empresa.

### CAPÍTULO IV

#### Artigo 13.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 14.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, assinada por todos os presentes.

#### Artigo 15.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, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação do aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) 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;
- g) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa e a mesma fica obrigada a responder nos termos da lei.

5 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

#### Artigo 16.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

#### Artigo 17.º

##### Competência e direitos para o exercício do controle de gestão pela comissão de trabalhadores

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em

geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Reorganização e reestruturação produção

Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## CAPÍTULO V

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

#### Artigo 19.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1 — Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, goza dos seguintes direitos:

- 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.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida;
- d) Intervir no procedimento disciplinar de acordo com o legalmente estabelecido.

#### Artigo 20.º

##### Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## Artigo 21.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 22.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 23.º

### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 24.º

### Acção da CT no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

## Artigo 25.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A comissão de trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 26.º

### Direito a instalações adequadas

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos de gestão da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>.

## Artigo 27.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

## Artigo 28.º

### Financiamento da comissão de trabalhadores

1 — Para além do disposto nos artigos 26.º e 27.º constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## Artigo 29.º

### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

## Artigo 30.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — As faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

## Artigo 31.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, é independente do patronato, do Estado, dos



partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido à empresa, entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actualização da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre os seus membros.

#### Artigo 32.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 33.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### **Protecção legal**

1 — Os membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 35.º

##### **Capacidade judiciária**

1 — A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º

#### Artigo 36.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, é de três anos.

#### Artigo 37.º

##### **Reuniões da comissão de trabalhadores)**

1 — A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento do coordenador ou de pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 38.º

##### **Deliberações da comissão de trabalhadores**

As deliberações da comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

#### Artigo 39.º

##### **Poderes para vincular a comissão de trabalhadores**

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros da comissão executiva em efectividade de funções.

##### **Organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 40.º

##### **Coordenação da comissão de trabalhadores**

A comissão de trabalhadores elege, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e um executivo, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

#### Artigo 41.º

##### **Perda de mandato**

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas num ano, aplicando-se o previsto no artigo 4.º

#### Artigo 42.º

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1 — É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do representante.

#### Artigo 43.º

##### **Substituição de elementos da CT**

1 — Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a substituição temporária

do mesmo por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por iniciativa do mesmo, ou motivos de carácter pessoal.

2 — A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 4.º

#### Artigo 44.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2 — A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de três anos devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 45.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A comissão de trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4 — Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de cem ou dez por cento dos trabalhadores da empresa.

### Disposições gerais e transitórias

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral junto.

## CAPÍTULO VI

### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 46.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no n.º 2 do artigo 1.º dos estatutos

#### Artigo 47.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, aos que estejam de folga no dia da votação e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 48.º

##### Caderno eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

#### Artigo 49.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos da CT, um dos quais é o presidente, e posteriormente por mais um representante de cada lista apresentada às eleições.

2 — No caso de destituição da CT, a comissão eleitoral é eleita em plenário.

3 — As deliberações são tomadas por maioria dos seus membros.

4 — O mandato comissão eleitoral inicia -se com a eleição a que se refere o n.º 1 do presente artigo e termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

#### Artigo 50.º

##### Data da eleição

O acto eleitoral tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

#### Artigo 51.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, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

### Artigo 52.º

#### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão de trabalhadores.

2 — Pela comissão eleitoral constituída para esse efeito em caso de destituição da CT.

3 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem promover eleições.

### Artigo 53.º

#### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

### Artigo 54.º

#### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data prevista para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por cada um dos candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

3 — As listas deverão ser compostas por um máximo de 11 elementos, acrescidas de um terço de suplentes.

4 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

5 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

### Artigo 55.º

#### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — As irregularidades e violações aos estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

### Artigo 56.º

#### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 51.º, as candidaturas aceites.

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 57.º

#### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

### Artigo 58.º

#### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local definido pela CE e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho 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 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento

### Artigo 59.º

#### Mesas de voto

1 — Haverá mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

### Artigo 60.º

#### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 61.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos de acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a uma aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 63.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à comissão de trabalhado-

res da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra e boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência».

Este envelope é por sua vez introduzindo noutra envelope que enviará pelo correio, juntamente com fotocópia do bilhete de identidade, ou passaporte.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 64.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente o 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 65.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo e 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 rubricado 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 da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 66.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia

da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral deve requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social, o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhada dos documentos de registo de votantes bem como ao órgão de gestão do empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

#### Artigo 67.º

##### Impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1 perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante de Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante de Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 68.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7 — Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo dois terços dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 69.º

##### Tomada de posse da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores entra em função no dia a seguir à publicação dos resultados em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

## CAPÍTULO VII

### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 71.º

##### Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 71.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 72.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

#### Artigo 73.º

##### Património

1 — Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

Registado em 20 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 157 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Câmara Municipal de Vila Flor**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3.º do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no trabalho, da Câmara Municipal de Vila Flor:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 15 de Setembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 da supracitada lei:

Autarquia — Câmara Municipal de Vila Flor;  
Morada — Avenida Marechal Carmona, 5360-303 Vila Flor.»

### **Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 15 de Setembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Entidade — Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães;  
Morada — Rua de Jerónimo Barbosa, 5140-077 Carrazeda de Ansiães.»

### **Associação dos Lares Ferroviários**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da Associação dos Lares Ferroviários, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 15 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 30 de Junho de 2011 se realizará na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro:

Associação dos Lares Ferroviários, Rua dos Ferroviários, 2330-144 Entroncamento.»

Seguem-se 17 assinaturas de trabalhadores.

### **Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 15 de Setembro

de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia — Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta;

Morada — Avenida de Guerra Junqueiro, 5180-104 Freixo de Espada à Cinta.»

### **Câmara Municipal de Alfândega da Fé**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Alfândega da Fé:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 15 de Setembro de 2011, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia — Câmara Municipal de Alfândega da Fé;  
Morada — Praça do Município, 5350-017 Alfândega da Fé.»

### **Câmara Municipal de Vimioso**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (Direcção Regional de Bragança), ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, da Câmara Municipal de Vimioso:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 15 de Setembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008:

Autarquia — Câmara Municipal de Vimioso;  
Morada — Praça de Eduardo Coelho, 5230-315 Vimioso.»

### **Câmara Municipal de Bragança**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, da Câmara Municipal de Bragança:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 15 de Setembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008:

Autarquia — Câmara Municipal de Bragança;  
Morada — Forte de São João de Deus, 5301-902 Bragança.»

### **Câmara Municipal de Torre de Moncorvo**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Torre de Moncorvo:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 15 de Setembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia — Câmara Municipal de Torre de Moncorvo;  
Morada — Paços do Concelho, 5160-267 Torre de Moncorvo.»

### **Câmara Municipal de Miranda do Douro**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e

recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Miranda do Douro:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 15 de Setembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia — Câmara Municipal de Miranda do Douro;  
Morada — Largo de D. João III, 5210-190 Miranda do Douro.»

### **Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 15 de Setembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros, Jardim do 1.º de Maio, 5340-218 Macedo de Cavaleiros.»

### **Câmara Municipal de Mogadouro**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Mogadouro:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento

da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 15 de Setembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Câmara Municipal de Mogadouro, Convento de São Francisco, 5200-244 Mogadouro.»

### **Câmara Municipal de Vinhais**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vinhais:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II) que no dia 15 de Setembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Câmara Municipal de Vinhais, Rua das Freiras, 13, 5320-326 Vinhais.»

### **Câmara Municipal de Mirandela**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mirandela:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II) que no dia 15 de Setembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme o disposto no artigo 226.º da supracitada lei.

Entidade — Câmara Municipal de Mirandela;  
Morada — Paços do Concelho, 5370-288 Mirandela.»



### **Irmãos Monteiro, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa Irmãos Monteiro, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os trabalhadores abaixo assinados vêm comunicar a intenção de levar a efeito na empresa Irmãos Monteiro, S. A., sita na Rua 5, Zona Industrial da Mota, 3830-527 Gafanha da Encarnação, a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa no dia 15 de Julho de 2011.»

Seguem-se as assinaturas de 102 trabalhadores.

### **H TECNIC, Construções, L.ª**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa H TECNIC, Construções, L.ª:

«Nos termos do artigo 27.º, n.º 3, da Lei n.º 102/2009, vimos solicitar a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção da eleição dos represen-

tes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na H TECNIC — Construções, L.ª, com sede na Avenida do Almirante Gago Coutinho, 133, 1700-029 Lisboa, cuja actividade se insere no âmbito do CAE 43992, cujo acto eleitoral será a 17 de Junho de 2011.»

Seguem as assinaturas de oito trabalhadores, que representam 20,51 % dos trabalhadores.

### **Saint Gobain Sekurit Portugal Vidro Automóvel, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.ªs com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 22 de Julho de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme o disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Empresa — Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A.;

Morada — Estrada Nacional n.º 10, Dom Pedro, 2690-652 Santa Iria de Azoia.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Faurecia Sistemas de Interior de Portugal, S. A.**

Eleição realizada em 6 de Abril de 2011.

Efectivos:

Paulo Jorge Dias Matos, bilhete de identidade n.º 9886623.

Susana Maria Raposo Vilhena, bilhete de identidade n.º 9825436.

Daniel Cardoso Bernardino, bilhete de identidade n.º 9480357.

Suplentes:

Bruno Miguel Semeano, bilhete de identidade n.º 10591400.

Rui Pedro Maurício Lourenço, bilhete de identidade n.º 10337224.

Registado em 18 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 53 do livro n.º 1.

### **Junta de Freguesia de Odivelas**

Eleição realizada em 12 de Abril de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011, para o próximo mandato.

#### **Efectivos:**

Aida Maria Duarte de Almeida, bilhete de identidade n.º 10389237, emitido em 28 de Fevereiro de 2005, em Lisboa.

Lurdes Maria de Sousa Maia, bilhete de identidade n.º 9404527, emitido em 28 de Agosto de 2001, em Lisboa.

Maria Aurora Ferreira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6214784, emitido em 18 de Junho de 2006, em Lisboa.

#### **Suplentes:**

Ana Cristina Martins Azevedo Dias, bilhete de identidade n.º 10780701, emitido em 2 de Junho de 2010, em Lisboa.

Gabriela Fernanda F. Carvalho Antunes, bilhete de identidade n.º 10196586, emitido em 25 de Setembro de 2006, em Lisboa.

Sílvia Rosa Raposo Martins, bilhete de identidade n.º 10372122, emitido em 8 de Setembro de 2006, em Lisboa.

Registado em 20 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 53 do livro n.º 1.

### **PT Comunicações, S. A. — Substituição**

Foram efectuadas, na sequência de renúncia aos respectivos mandatos, as seguintes substituições dos representantes dos trabalhadores para segurança saúde no trabalho, eleitos em 29 de Julho de 2009, cuja publicação consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009:

Carlos Alberto Pires Marques substituído por Paulo Jorge Ferreira Vaz.

Jorge Manuel de Oliveira Vieira substituído por João Francisco Alves Calado.