



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . . 258

#### Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global. . . . . 259

— Contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global. . . . . 321

— Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . . 353

— Acordo de empresa entre a FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras — Rectificação . . . . . 406

#### 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:**

- STAAE-ZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte — Alteração . . . 407

**II — Direcção:**

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional . . . . . 417
- Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante. . . . . 418

**Associações de empregadores:****I — Estatutos:**

- Associação Empresarial de Baião — Alteração . . . . . 418
- Associação Portuguesa de Produtores de Plantas e Flores Naturais — Alteração . . . . . 425
- Associação Empresarial de Penafiel — Alteração . . . . . 431

**II — Direcção:**

- APIMA — Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins. . . . . 433
- APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo . . . . . 433
- Associação Portuguesa de Produtores de Plantas e Flores Naturais . . . . . 434
- Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa . . . . . 434
- Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos — Substituição . . . . . 435
- Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM — Rectificação. . . . . 435

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

...

**II — Eleições:**

- Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A. . . . . 435
- SNA Europe (Industries), S. A. . . . . 435

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

- SNA Europe (Industries), S. A. . . . . 436
- RESULIMA — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A. . . . . 436
- Cie-Plásfil, S. A. . . . . 436

---

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

---

#### **SIGLAS**

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções colectivas aos empregadores e trabalhadores do mesmo sector de actividade não filiados nas associações outorgantes.

Considerando que na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, nos termos do artigo 7.º dos respectivos estatutos,

só se podem filiar os clubes e sociedades desportivas que disputam as competições profissionais de futebol por ela organizadas, e enquanto as disputarem, sendo vedada a filiação à generalidade dos clubes que praticam o futebol, a presente extensão só se aplica às relações de trabalho tituladas pelos clubes e sociedades desportivas nela filiados.

A convenção é uma revisão global do contrato colectivo anterior. Não foi possível elaborar o estudo de impacto da extensão dado existir uma outra convenção colectiva aplicável no sector e o número de níveis salariais considerados no apuramento dos quadros de pessoal de 2008 ser superior ao da convenção. No entanto, foi possível apurar que no sector de actividade da convenção existem cerca de 2587 trabalhadores potencialmente abrangidos.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas e as diuturnidades, em 2,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificou-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço dos empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do ar-

tigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2010, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela federação sindical outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as disposições da convenção contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global.**

#### **CAPÍTULO I**

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

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado,

todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a sua aplicação, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de malhas, vestuário, têxtil algodoeira e fibras, grossistas e retalhistas têxteis, tapeçaria, lanifícios, têxteis-lar, rendas, bordados e passamanarias não filiados nos organismos outorgantes.

3 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 730 empregadores e 95 000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

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

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição (anexos VII e VIII), independentemente da data da sua publicação, produzem efeitos a partir de:

Tabela I — 1 de Janeiro de 2010 até 30 de Junho de 2010;

Tabela II — 1 de Julho de 2010 até 31 de Dezembro de 2010.

3 — O restante clausulado vigorará por um período de dois anos.

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

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

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

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

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

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

9 — Nos quatro anos após a publicação do presente contrato, as matérias relativas ao Cláusulado não podem ser submetidas à arbitragem voluntária ou obrigatória, no intuito da consolidação do contrato colectivo de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Para além das situações previstas na lei laboral, as empresas com mais de 20 trabalhadores podem celebrar contratos de trabalho a termo certo, sem necessidade de invocação de motivos e circunstâncias justificativas, até ao limite de 15 % do número total de trabalhadores ao serviço.

2 — As empresas com um número de trabalhadores até 20, podem admitir até mais 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

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

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

5 — Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário, é vedada a admissão a termo, nos termos da presente cláusula, para o exercício das mesmas funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Contratos por tempo indeterminado**

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

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Contratos a termo**

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

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

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Contratos em comissão de serviço**

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

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

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Denúncia**

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Categorias e carreiras profissionais**

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Relatório único**

O empregador deve proporcionar o conhecimento da informação do relatório único aos trabalhadores da empresa e enviá-la às organizações sindicais, nos termos da lei.

## CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

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

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

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

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato, ou quando haja acordo;

g) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei;

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

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

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

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

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

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

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2 — A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo constante dos anexos I, II, III e IV.

4 — Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

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

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

7 — A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

1 — O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a 40 horas por semana.



2 — Nas secções que laborem em regime de três turnos, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas.

3 — Nas secções que laborem em regime de horário normal ou em dois ou três turnos, o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, excepto para o terceiro turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6 ou 7 horas de sábado, consoante o seu início à sexta-feira seja às 22 ou 23 horas, respectivamente.

4 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação. Os menores com idade igual ou superior a 16 anos têm direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a não cumprirem mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

5 — Em regime de laboração de horário normal:

a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, por forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

b) A duração mínima de intervalo de descanso poderá ser reduzida para trinta minutos, desde que obtenha no mínimo o acordo de 60% dos trabalhadores abrangidos pela alteração do intervalo pretendida.

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

7 — Os trabalhadores que participem em feiras, exposições e eventos publicitários, quando necessário e desde que previamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado e ao domingo, sendo-lhes devida a correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira ou uma compensação equivalente à prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Guardas, porteiros e trabalhadores de estabelecimentos comerciais**

1 — Para os guardas, porteiros e trabalhadores dos estabelecimentos comerciais do empregador o período normal de trabalho será de 40 horas por semana.

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

3 — O dia de descanso semanal destes trabalhadores poderá deixar de coincidir com o domingo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de adaptabilidade**

1 — Para além do regime de adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar regime especial

de adaptabilidade do período de trabalho, nas seguintes condições:

a) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de 12 meses;

b) O período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de quinze horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder três horas por dia e quatro horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse cinquenta horas, em média, num período de dois meses, só não contando para este limite o trabalho suplementar;

c) Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante 10 sábados por período de referência;

d) O descanso compensatório pode ter lugar antes e, ou, depois do aumento de horas do período normal de trabalho semanal;

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

2 — As horas de aumento de trabalho referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 10% e de 15%, respectivamente, da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 10% e de 15%, respectivamente, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.

3 — O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, e com a antecedência mínima de uma semana aos trabalhadores a abranger e ao delegado sindical. Caso não haja delegado sindical e houver na empresa trabalhadores sindicalizados, a proposta será remetida ao respectivo sindicato.

4 — O plano de adaptabilidade deve ser afixado, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se uma maioria de 60% dos trabalhadores não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de cinco dias a contar da data da afixação.

5 — Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com 48 horas de antecedência, podendo nele prever que as reduções ou acréscimos do tempo de trabalho destinados a compensar os correspondentes acréscimos ou reduções de tempo de trabalho já realizados se processem posteriormente com igual antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, se o houver, afixar o plano de adaptabilidade em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores, considerando-se o plano aprovado se até à sua implementação não merecer a oposição de uma maioria de 60% dos trabalhadores abrangidos por esse plano.

6 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

7 — As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o

trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

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

9 — Para efeitos da presente cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores abrangidos pelo regime especial de adaptabilidade, desde que o trabalhador, comprovadamente, o não possa fazer pelos meios habituais.

10 — Os períodos de compensação a que o trabalhador tem direito pelo acréscimo de trabalho já prestado ou a prestar, poderão ser utilizados para compensar faltas justificadas sem direito a retribuição, desde que haja acordo entre trabalhador e empregador.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Turnos especiais

1 — As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

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

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

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

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

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100%;

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Laboração com turnos

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

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

2 — Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder 48 horas nem, na média de cada período de 12 semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos de idade só é permitido trabalhar no período compreendido entre as 6 e as 24 horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas.

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

4 — Não é permitido o trabalho suplementar nos feriados de 25 de Abril e 1.º de Maio.

5 — Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho para compensação de faltas ao trabalho, desde que exista acordo entre o trabalhador e o empregador.

6 — O trabalho prestado para compensação de períodos de falta ao trabalho, nos termos do número anterior, não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência for remunerada

## CAPÍTULO V

### Isenção de horário de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

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

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

c) Teletrabalho e exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

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

3 — O acordo escrito deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

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

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

7 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo

de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — Para efeitos de remuneração do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos dos anexos I, II, III, IV e V, sendo a remuneração certa mínima mensal por cada categoria a que consta das respectivas tabelas dos anexos VII e VIII.

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

4 — Para efeitos deste CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal, conforme definido na lei.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Pagamento da remuneração

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

2 — As comissões de vendas devidas aos trabalhadores deverão ser liquidadas até ao dia 15 do mês seguinte àquele em que sejam cobradas.

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

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levanta-

mento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição diário cujo valor será fixado no anexo VII e VIII por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no n.º 1 aos trabalhadores que utilizem a cantina.

4 — No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da comparticipação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5 — O direito ao subsídio de refeição diário mantém-se sempre que o incumprimento do horário de trabalho diário não ultrapasse dez minutos duas vezes por mês.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração no regime de isenção do horário de trabalho

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a um acréscimo retributivo enquanto durar o regime de isenção do horário de trabalho, nos seguintes termos:

- a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador que exerça cargo de administração, de direcção e de chefia pode renunciar ao acréscimo retributivo previsto na lei e nesta convenção.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante a substituição

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 40 % sobre o salário efectivamente auferido.

2 — Para a indústria de lanifícios, o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas (segundo turno) será remunerado com 25 % sobre a retribuição normal e o trabalho prestado entre as 23 e as 7 horas (terceiro turno) será remunerado com 50 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, 15 %;
- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, 25 %;
- c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se, por força da laboração contínua, os períodos de descanso semanal forem fixados por escala, 30 %.

2 — Sempre que o acréscimo da retribuição do trabalho prestado no período nocturno fixado na convenção colectiva for superior ao fixado na lei, os complementos de retribuição devidos pela prestação de trabalho em regime de turnos serão estabelecidos com base em percentagens de remuneração mensal efectiva obtidas mediante a seguinte fórmula:

$$\frac{15h + Pi \times H}{100 \times H}$$

sendo:

*h* — o número de horas de trabalho prestadas no ano durante o período nocturno;

*Pi* — o valor 15, 25 ou 30, consoante as situações estabelecidas, respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do n.º 1 desta cláusula;

*H* — o número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3 — Aos trabalhadores fogueiros apenas é aplicável o regime constante do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compen-

satório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do período de férias

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

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

3 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 da cláusula 46.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

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

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

d) Dos trabalhadores que prestem serviço nos estabelecimentos comerciais do empregador, desde que lhes seja assegurado um domingo em cada quatro semanas.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados facultativos

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

1 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais secções, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;

b) Encerramento durante o período do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos;

c) Encerramento no «regime de pontes».

2 — Por razões de força maior, o empregador pode ainda encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais secções, em qualquer altura do ano, sem prejuízo de assegurar duas semanas de férias consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, devendo comunicá-lo aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato que represente algum dos trabalhadores abrangidos com a antecedência de cinco dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

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

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

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>

## Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos e sem prejuízo do estipulado na cláusula 48.<sup>a</sup>:

a) Não havendo oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozadas duas semanas consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e as restantes na época de Natal e em «regime de pontes»;

b) Em caso de oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozadas três semanas consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e as restantes na época de Natal e em «regime de pontes».

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

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

5 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e afixado até 15 de Abril de cada ano e manter-se nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

6 — Se o empregador não marcar as férias até 30 Junho, o trabalhador pode interpelá-lo, por escrito, para esse efeito. Se as mesmas não forem fixadas no prazo de 15 dias, o trabalhador poderá marcar o período de gozo de férias, informando o empregador por escrito com oito dias de antecedência.

7 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

8 — A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

## Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

## Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins:

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

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

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

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, no desempenho das suas funções;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas em virtude de doação de sangue, nos termos da Lei n.º 25/89, da Lei n.º 294/90 e da Portaria n.º 790/2001.

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

## Comunicação da falta justificada

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação

referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador,

e) As por lei assim consideradas.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição de:

Quatro dias por mês aos membros da direcção constantes do n.º 1 da cláusula 105.<sup>a</sup>;

Cinco ou oito horas por mês, respectivamente, aos delegados sindicais e aos membros da comissão intersindical, constante no n.º 1 da cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — A perda de retribuição por motivo de falta pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, nomeadamente nos termos previstos na cláusula 21.<sup>a</sup> e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 27.<sup>a</sup>, não prejudicando o acréscimo do direito a férias.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou colectiva, que detenha a gestão das instalações em que a actividade é desenvolvida.

2 — Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.

3 — A prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correcta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas que visem, nomeadamente:

a) A concepção e a implementação da estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho;

b) A definição das condições técnicas a que devem obedecer a concepção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e a transformação das componentes materiais do trabalho em função da natureza e do grau dos riscos, assim como as obrigações das pessoas por tal responsáveis;

c) A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limite de exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados;

d) A promoção e a vigilância da saúde do trabalhador;

e) O incremento da investigação técnica e científica aplicada no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos factores de risco;

f) A educação, a formação e a informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho;

g) A sensibilização da sociedade, de forma a criar uma verdadeira cultura de prevenção;



*h)* A eficiência do sistema público de inspecção do cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho.

4 — O desenvolvimento de políticas e programas e a aplicação de medidas a que se refere o número anterior devem ser apoiados por uma coordenação dos meios disponíveis, pela avaliação dos resultados quanto à diminuição dos riscos profissionais e dos danos para a saúde do trabalhador e pela mobilização dos agentes de que depende a sua execução, particularmente o empregador, o trabalhador e os seus representantes.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho.

2 — O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

*a)* Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

*b)* Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adoptar as medidas adequadas de protecção;

*c)* Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;

*d)* Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;

*e)* Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;

*f)* Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;

*g)* Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

*h)* Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

*i)* Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.

3 — Sem prejuízo das demais obrigações do empregador, as medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as actividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de protecção da segurança e saúde do trabalhador.

4 — Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da actividade em condições de segurança e de saúde.

5 — Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.

6 — O empregador deve adoptar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

7 — O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

8 — O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

9 — O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

10 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das actividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar.

11 — As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

12 — O empregador suporta os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras acções dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

13 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, e salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empregador.

14 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade civil.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

O empregador deve organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

## Obrigações gerais do trabalhador

## 1 — Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;

c) Utilizar correctamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, 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 activamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adoptar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2 — O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adoptado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3 — As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem as obrigações gerais do empregador, tal como se encontram definidas na cláusula 59.<sup>a</sup>

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no n.º 1 ou o trabalhador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

## Consulta dos trabalhadores

1 — O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos

trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;

e) A designação do representante do empregador que acompanha a actividade da modalidade de serviço adoptada;

f) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 da cláusula 59.<sup>a</sup>;

h) A modalidade de serviços a adoptar, bem como o recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das actividades de segurança e de saúde no trabalho;

i) O equipamento de protecção que seja necessário utilizar;

j) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à actividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;

l) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

m) Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos na alínea anterior.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve ser facultado o acesso às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados, assim como às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

3 — O parecer previsto no n.º 1 deve ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data do pedido de consulta, podendo o empregador fixar prazo superior atendendo à extensão ou complexidade das matérias.

4 — A não aceitação do parecer previsto no n.º 1 quanto às matérias referidas nas alíneas e), f), g) e h) do mesmo número deve ser fundamentada por escrito.

5 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

6 — As consultas, respectivas respostas e propostas previstas nos n.ºs 1 e 4 devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

7 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador e os seus representantes para a segurança e a saúde podem, a todo o tempo, apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Informação dos trabalhadores

1 — O trabalhador, assim como os seus representantes para a segurança e para a saúde na empresa, estabelecimento ou serviço, deve dispor de informação actualizada sobre:

- a) As matérias referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática.

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

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

3 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), i) e l) do n.º 1 e no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança e de saúde no trabalho sobre os factores que presumível ou reconhecidamente afectem a segurança e a saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) e g) do n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup>

5 — A empresa em cujas instalações é prestado um serviço deve informar os respectivos empregadores e trabalhadores sobre as matérias identificadas no número anterior.

6 — O empregador deve, ainda, comunicar a admissão de trabalhadores com contratos de duração determinada, em comissão de serviço ou em cedência ocasional, ao serviço de segurança e de saúde no trabalho mencionado no n.º 4 e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Comissão de higiene e segurança

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

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

- a) Empresas até 50 trabalhadores — 2 representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — 4 representantes;

c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — 6 representantes;

d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — 8 representantes;

e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

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

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

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

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

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

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

4 — O serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

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

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos organismos públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções, nos termos dos números seguintes.

2 — O empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho recebam formação, concedendo, se necessário, licença com retribuição, ou sem retribuição se outra entidade atribuir subsídio específico.

3 — O empregador ou as respectivas associações representativas, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, podem solicitar apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

#### Artigo 69.<sup>a</sup>

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

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores

por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

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

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

4 — Salvo disposição em contrário prevista no instrumento de regulamentação colectiva aplicável, os representantes dos trabalhadores não podem exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

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

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

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

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

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

gundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do sistema nacional de qualificações.

4 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

5 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador,

exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

6 — As horas de formação previstas no n.º 2, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

8 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

9 — Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

10 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

## CAPÍTULO X

### Trabalho de menores

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais relativos ao trabalho de menor

1 — O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2 — O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

a) Equipamento e organização do local e do posto de trabalho;

b) Natureza, grau e duração da exposição a agentes físicos, biológicos e químicos;

c) Escolha, adaptação e utilização de equipamento de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;

d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho ou da sua execução;

e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3 — O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.

4 — A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Formação profissional de menor

1 — O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração

dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

2 — É assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo quando a mesma for susceptível de causar prejuízo grave à empresa, e sem prejuízo dos direitos do trabalhador-estudante.

3 — O menor que se encontre na situação do n.º 1 da cláusula 86.<sup>a</sup> tem direito a passar ao regime de trabalho a tempo parcial, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somado à duração escolar ou de formação, perfaça 40 horas semanais.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Admissão de menor ao trabalho

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4 — Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5 — O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do n.º 3, nos oito dias subsequentes.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Admissão de menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em Centros Novas Oportunidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 — Na situação a que se refere o n.º 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no n.º 3 da cláusula 86.<sup>a</sup>

4 — O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada nos termos dos n.ºs 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4 — Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no n.º 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5 — No caso previsto nos n.ºs 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Denúncia de contrato por menor

1 — O menor na situação referida na cláusula 75.<sup>a</sup> que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

2 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde de menor

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação de trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

2 — Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Limites máximos do período normal de trabalho de menor**

1 — O período normal de trabalho de menor não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2 — No caso de trabalhos leves efectuados por menor com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

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

1 — O menor é dispensado de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade quando o mesmo puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

2 — Para efeito do número anterior, o menor deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar de menor**

1 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3 — Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menor no período nocturno**

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

a) No regime de laboração por turnos, excepto no período compreendido entre as 23 e as 5 horas;

b) Em actividade de natureza promocional, comercial ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4 — No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

5 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno ocorrer em circunstância referida no n.º 2 da cláusula anterior, sendo devido o descanso previsto no n.º 3 da mesma cláusula.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso de menor**

1 — O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas de trabalho consecutivo se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 — No regime de laboração por turnos, fixos ou rotativos, o intervalo de descanso do menor com idade igual ou superior a 16 anos pode ser reduzido para trinta minutos.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Descanso diário de menor**

1 — O menor tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, com a duração mínima de catorze horas consecutivas se tiver idade inferior a 16 anos, ou doze horas consecutivas se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês, em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

## CAPÍTULO XI

### **Trabalhador-estudante**

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Noção de trabalhador-estudante**

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à

escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

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

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

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

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

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocções necessárias para prestar provas de avaliação, sendo

retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

4 — Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemento e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças de trabalhador-estudante

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Promoção profissional e concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1 — O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

2 — O trabalhador estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

3 — O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

4 — Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

5 — Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Cessação e renovação de direitos

1 — O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.



2 — Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3 — Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4 — O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante**

1 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.

2 — O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3 — Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

- a) 48 horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
- c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

## CAPÍTULO XII

### **Apoios**

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Apoio à vigilância dos filhos das trabalhadoras**

1 — Terminado o período de parto, as empresas concederão às trabalhadoras um subsídio mensal para a vigilância dos filhos, até aos seis anos de idade, em creches, infantários ou outras instituições ou pessoas devidamente legalizadas que prossigam os mesmos objectivos.

2 — O subsídio atribuído será correspondente a 50 % da mensalidade paga pela trabalhadora pela vigilância de cada filho, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10 % da retribuição do grupo H.

3 — A trabalhadora deve apresentar os documentos de prova comprovativos tidos por necessários para a atribuição do subsídio.

4 — Esta cláusula não é aplicável na indústria de la-  
nifícios.

## CAPÍTULO XIII

### **Deslocações**

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

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

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

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações**

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) Deslocando-se em viatura própria terá o direito ao pagamento do valor por quilómetro percorrido, nos mesmos termos da legislação aplicável às deslocações dos funcionários e agentes da administração central, local e regional.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

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

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

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

a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;

b) A uma remuneração correspondente à verba de € 6 por dia;

c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

e) À deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos, para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar.

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

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

5 — Deslocando-se em viatura própria terá direito ao pagamento do valor por quilómetro percorrido, nos mesmos termos da legislação aplicável às deslocações dos funcionários e agentes da administração central, local e regional e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

## CAPÍTULO XIV

### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Direito a actividade sindical na empresa

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores no local de trabalho

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

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

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por

ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas dos delegados sindicais

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

2 — O trabalhador ou a estrutura de representação colectiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao 1.º dia de ausência.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido

de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2 — O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

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

1 — A direcção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

2 — O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

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

1 — Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2 — Em cada empresa, o número máximo de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, 1;

b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, 2;

c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, 3;

d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, 4;

e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, 6;

f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, 7;

g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, 8;

h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10;

i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12.

3 — O trabalhador que seja membro de direcção de mais de uma associação sindical não tem direito a cumulação de crédito de horas.

4 — Os membros de direcção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.

5 — A direcção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de Janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no n.º 2.

6 — Quando as faltas justificadas se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes das partes, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento de novas categorias e carreiras profissionais.

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

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — As antigas categorias profissionais e as regras de transição para as actuais categorias profissionais incorporam com carácter informativo o presente CCT (anexo vi), tendo em consideração os diferentes estádios da organização do trabalho nas empresas e de forma a permitir uma transição pacífica de trabalhadores e empresas para a actual estrutura.

2 — Nas empresas verticais, onde existam simultaneamente as áreas organizacionais de fiação e tecelagem, sempre que um trabalhador tenha aptidão para exercer as funções dessas duas áreas organizacionais, será remunerado pelo grupo salarial superior àquele em que está classificado ou da função que vai exercer.

3 — Nas empresas verticais, em processos de reestruturação ou encerramento de secções nas áreas organizacionais de fiação e tecelagem, é sempre possível a mudança de funções dos trabalhadores, desde que lhes seja assegurada formação adequada às novas funções.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

1 — Metalúrgicos e electricistas — os trabalhadores que exerçam funções nas áreas da metalúrgica e electricidade, ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de dois anos de permanência na categoria, e depois de permanecerem quatro anos nessa nova categoria deverão ascender ao nível imediatamente superior.

2 — Construção civil e carpintaria — os trabalhadores das áreas da construção civil e carpintaria ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de três anos na categoria.

3 — Engenheiros técnicos — o técnico fabril superior ascende a técnico fabril principal ao fim de dois anos na categoria.

4 — Fogueiros — as regras de admissão e progressão na carreira de trabalhadores fogueiros estão estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores de vapor, e são de aplicação obrigatória para as empresas.

5 — O técnico administrativo de 3.<sup>a</sup>, que não execute exclusivamente as funções de telefonista/recepcionista, e 2.<sup>a</sup>, com excepção do sector dos lanifícios, após dois anos de permanência na categoria, ascenderá obrigatoriamente à categoria imediatamente superior.

6 — A entidade patronal poderá recusar a ascensão automática ao escalão superior no caso de o trabalhador não possuir a aptidão necessária, devendo declará-lo por escrito.

7 — Poderá o trabalhador, não aceitando a decisão proferida nos termos do número anterior, requerer a realização de um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto normal de trabalho.

8 — Para o efeito do disposto no número anterior, o júri será constituído por dois elementos, um designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou na sua falta pelo sindicato, o outro da responsabilidade da entidade patronal. Na falta de acordo designarão um terceiro elemento, que decidirá.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ajudantes

1 — Os ajudantes serão remunerados pelo nível salarial imediatamente inferior ao da respectiva categoria profissional a que presta ajuda e, com excepção do ajudante de motorista, serão promovidos à respectiva categoria profissional logo que tenham completado seis anos como ajudantes.

2 — Só é admissível a utilização de ajudantes para as funções compreendidas nas categorias profissionais que constam do anexo v.

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, são também admissíveis as funções de ajudante em novos equipamentos que, individualmente considerados, não possam ser conduzidos por um só profissional.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Perfis profissionais polivalentes

1 — Tendo por base os perfis profissionais construídos em sede tripartida, na comissão técnica especializada (CTE-Têxtil), são criados perfis profissionais polivalentes para as várias áreas organizacionais.

2 — O trabalhador que adquire estas qualificações pode exercer todas as funções adstritas a esse perfil profissional polivalente em cada uma das áreas organizacionais.

3 — Tem acesso àquele perfil profissional polivalente o trabalhador que possua certificado de aptidão profissional (CAP) correspondente àquele perfil, ministrado por centro protocolar, que o habilite para o seu desempenho ou, tendo adquirido competências práticas, durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

4 — O trabalhador detentor deste perfil profissional polivalente auferirá a remuneração mensal imediatamente superior à correspondente no mínimo à sua categoria profissional.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Para efeitos de aprendizagem

Para além do grupo de profissionais qualificados, todos os outros grupos profissionais poderão admitir aprendizes durante um ano, cuja remuneração não será inferior a 85 % das remunerações das respectivas categorias profissionais.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Disposição final

O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável do que o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, e do publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008.

Famalicão, 22 de Setembro de 2010.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes da Costa*, mandatário.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais para os sectores malhas, vestuário, têxtil algodoeira e fibras, grossistas e retalhistas têxteis, têxteis-lar, rendas, bordados e passamanarias

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Direcção . . . . .	Todos . . . . .	Director(a) . . . . .	A	Planeia, dirige e coordena actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área estratégica, que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
Chefias superiores e intermédias.		Chefe de departamento	B	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área importante da organização. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
		Chefe de secção . . . . .	C	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade num serviço, que pela sua dimensão poderá ter várias secções: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados. Integra e coordena operacionalmente actividades ou secções relativamente homogéneas em natureza e objectivos.
		Chefe de grupo. . . . .	F	É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de superior hierárquico, é responsável por determinado sector de fabrico.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Fiação . . . . .	Todos . . . . .	Preparador(a) de fiação	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na fase de transformação das ramas e matérias-primas, com vista à obtenção de um determinado tipo de fio.
		Fiandeiro(a) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução dos vários tipos de equipamento adstritos à produção, acabamento e bobinagem de fio.
Tecelagem . . . . .	Todos . . . . .	Preparador(a) de tecelagem	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na preparação da tecelagem, nomeadamente conduzindo máquinas de urdir e engomar teias, preparação e montagem de teias.
Tecido e malha . . . . .		Tecelão(deira). . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução de equipamentos de tecer, malhas, tecidos, meias e peúgas, ata manual ou mecanicamente a teia e abastece os teares com bobines de trama.
Enobrecimento — fios e tecidos.	Todos . . . . .	Acabador(a) de fios e tecidos.	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na lavagem, tinturaria e acabamentos, conduzindo os diversos tipos de equipamentos, com o objectivo de lavar, tingir e acabar fios, tecidos.

Área organizacional Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Estamparia . . . . .	Todos . . . . .	Estampador(a) . . . . .	F	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de estampar manualmente e ou utilizando os diversos tipos de equipamento disponíveis.
		Preparador(a) de estamparia.	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na preparação da estamparia, nomeadamente no reforço ou no retocar dos quadros da estamparia.
Confecção . . . . .	Todos . . . . .	Preparador(a) de confecção	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha um conjunto de funções na preparação, corte e acabamento dos produtos confeccionados.
		Costureira(o) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções manualmente ou na condução dos diversos tipos de máquina de confeccionar, total ou parcialmente, de todo o tipo de produtos têxteis e de vestuário.
Rendas, bordados, passamanarias.	Rendas, bordados, passamanarias.	Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1. <sup>a</sup>	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução de equipamentos de produção de rendas e bordados.
		Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2. <sup>a</sup>	H	
Todas as áreas de produção.	Todos . . . . .	Operador(a) não especializado(a).	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Manutenção . . . . .	Todos . . . . .	Profissional qualificado(a) de 1.º nível.	D	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo em regra muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.
		Profissional qualificado(a) de 2.º nível.	E	
		Profissional qualificado(a) de 3.º nível.	F	
		Profissional qualificado(a) de 4.º nível.	G	
		Profissional qualificado(a) de 5.º nível.	H	
Actividades de apoio à produção — tratamento de águas.	Todos . . . . .	Operador(a) de tratamento de águas.	G	É o(a) trabalhador(a) que em empresas com instalação de tratamento químico de águas verifica toda a rede de distribuição e abastecimento, e vigia ainda as águas dos tanques, que seguem para as secções.

Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades de apoio à produção — trans- portes.	Todos . . . . .	Motorista de pesados . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Pode carregar e descarregar as mercadorias. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados.
		Motorista de ligeiros . . .	F	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados ligeiros. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros.
Actividades de apoio à produção — con- cepção e desenvol- vimento dos produ- tos.	Todos . . . . .	Técnico(a) qualificado(a) de 1.º nível.	B	Trabalhadores(as) que realizam trabalhos relacionados com a produção no âmbito da concepção e desenvolvimento de produtos têxteis, tendo em conta as tendências da moda, os padrões de qualidade, os requisitos funcionais, as tendências de venda e as condicionantes técnicas de produção, entre outros factores.
		Técnico(a) qualificado(a) de 2.º nível.	C	
		Técnico(a) qualificado(a) de 3.º nível.	D	
		Técnico(a) qualificado(a) de 4.º nível.	E	
		Técnico(a) qualificado(a) de 5.º nível.	F	
Actividades de apoio à produção — gabi- nete técnico.	Todos . . . . .	Técnico(a) fabril principal.	A	Trabalhadores(as) que não interferem directamente na produção, mas realizam tarefas com ela relacionadas no âmbito das ciências e das tecnologias. Deverão ter formação escolar de nível superior/universitário (técnico fabril principal e superior) ou secundário, ou então conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.
		Técnico(a) fabril superior	B	
		Técnico(a) fabril de 1.º nível	C	
		Técnico(a) fabril de 2.º nível	E	
		Técnico(a) fabril de 3.º ní- vel administrativo(a).	F	
Actividade comer- cial — lojas.	Todos . . . . .	Responsável de loja de 1.º nível.	C	É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige um estabelecimento comercial, executa todas as outras funções e fica responsável por um número variado de lojas.
		Responsável de loja de 2.º nível.	D	
		Empregado(a) de balcão	E	É o(a) trabalhador(a) que recebe numerário em pagamento de mercadorias no comércio. Verifica as somas devidas, recebe o dinheiro ou cheque, passa recibo. Vende mercadorias, dá apoio ao cliente, compõe os expositores e decora o estabelecimento e pode fazer o inventário.
Actividade auxi- liar — armazéns.	Todos . . . . .	Operador(a) de armazém de 1.º nível.	D	Para além das tarefas de recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles, para o que deverá manobrar equipamentos apropriados. É também responsável por conferir ou separar lotes de mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, bem como pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.
		Operador(a) de armazém de 2.º nível.	E	É o(a) trabalhador(a) que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere ou separa dos lotes mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a entrada e ou saída de mercadorias.
		Operador(a) de armazém	G	Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles, na área dos armazéns ou na área da produção. Para tal poderá manobrar equipamentos apropriados.
Actividade comer- cial — compras, vendas, <i>marketing</i> .	Todos . . . . .	Técnico(a) comercial/ <i>mar- keting</i> .	B	Promove, compra e vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes: faz prospecção de clientes, ou fornecedores a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda.
		Assistente comercial/ <i>mar- keting</i> .	D	É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.
		Técnico(a) não especia- lizado(a).	H	É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de amostras, mostruários ou cartazes para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas ou que recolhe produtos que serão analisados no laboratório.

Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades auxiliares — refeitório, jardins, serviços sociais, outros.	Todos . . . . .	Técnico(a) superior na área social.	B	É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas específicas nas respectivas funções.
		Profissional especializado(a) de 1. <sup>a</sup>	G	
		Profissional especializado(a) de 2. <sup>a</sup>	H	
Actividades auxiliares — saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST).	Todos . . . . .	Médico(a) de trabalho	A	Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente do trabalho.
		Enfermeira(o)-coordenador(a).	C	É o(a) trabalhador(a) que presta cuidados de enfermagem, assiste os médicos na aplicação prática de medidas preventivas, curativas ou de reabilitação e presta cuidados de emergência na sua ausência. Coordena trabalhadores de qualificação inferior.
		Técnico(a) superior de SHST.	D	E o(a) trabalhador(a) que sob orientação de superior hierárquico executa actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais, e outras.
		Técnico(a) de SHST. . . .	E	É o(a) trabalhador(a) que auxilia na elaboração e execução técnicas e dispositivos de segurança, tendo em vista a prevenção e protecção contra riscos profissionais, e outros.
Actividades auxiliares — portaria.	Todos . . . . .	Porteiro(a) . . . . .	H	É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.
		Guarda . . . . .		

Famalicão, 22 de Setembro de 2010.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes da Costa*, mandatário.

## ANEXO II

### Grelha das novas categorias profissionais para o sector administrativo (com excepção dos lanifícios)

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Direcção . . . . .	Todos (com excepção dos lanifícios).	Director(a) . . . . .	A	Planeia, dirige e coordena actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área estratégica que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
Chefias superiores e intermédias.		Chefe de departamento	B	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área importante da organização. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
		Chefe de secção. . . . .	C	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade num serviço, que pela sua dimensão poderá ter várias secções: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados. Integra e coordena operacionalmente actividades ou secções relativamente homogéneas em natureza e objectivos.

Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades administrativas — recursos humanos, financeira, informática, aprovisionamentos.	Todos (com excepção dos lanifícios).	Técnico(a) superior . . . . .	B	É o(a) trabalhador(a) que possui formação superior, para além de vasta experiência e amplo conhecimento de uma actividade especializada na área administrativa, podendo coordenar o trabalho de outros técnicos administrativos.
		Técnico(a) especializado(a).	C	É o(a) trabalhador(a) com conhecimento técnico numa área administrativa, decorrente da experiência ou formação profissional específica.
		Técnico(a) administrativo(a) principal.	D	É o(a) trabalhador(a) que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.
		Técnico(a) administrativo(a) de 1. <sup>a</sup>	E	É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório. Pode, também, ter a seu cargo operações de caixa, registo de movimentos monetários e outros similares.
		Técnico(a) administrativo(a) de 2. <sup>a</sup>	F	
		Técnico(a) administrativo(a) de 3. <sup>a</sup>	G	
		Auxiliar administrativo	H	É o trabalhador que presta serviços auxiliares para os quais não necessita de formação prévia.

Famalicão, 22 de Setembro de 2010.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes da Costa*, mandatário.

### ANEXO III

#### Grelha das categorias profissionais para os sectores tapeçaria

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Direcção . . . . .	Tapeçaria . . .	Director . . . . .	A	Planeia, dirige e coordena actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área estratégica que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
Chefias superiores e intermédias.	Tapeçaria . . .	Chefe de departamento	B	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área importante da organização. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
		Chefe de secção . . . . .	C	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade num serviço, que pela sua dimensão poderá ter várias secções: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados. Integra e coordena operacionalmente actividades ou secções relativamente homogéneas em natureza e objectivos.
		Chefe de grupo . . . . .	E	É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de superior hierárquico, é responsável por determinado sector de fabrico.



Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Produção — tapeçaria manual.	Tapeçaria . . .	Preparador(a) de tapeçaria	H	É o(a) trabalhador(a) que prepara e distribui trabalho na tecelagem.
		Tapeteiro(a) manual . . . . .	I	É o(a) trabalhador(a) que tece e acaba manualmente tapetes utilizando os equipamentos apropriados.
Produção — tecelagem e capacitaria.	Tapeçaria . . .	Tecelão/tecedeira de capachos e alcatifas, carpetes e tapetes.	F	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução de equipamentos de tecer capachos, alcatifas, carpetes e tapetes.
		Tapeteiro(a) manual de capacho.	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução de equipamentos de manuais de tecer tapetes, capachos, passadeiras, utilizando diferentes tipos de matéria-prima.
		Acabador(a) de capachos	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de acabamento e estamparia utilizando equipamentos manuais ou mecânicos.
Produção — tecelagem de tapetes, carpetes e alcatifas.	Tapeçaria . . .	Cortador(a) de capachos	I	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de corte de capacho.
		Operador(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup>	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução dos vários tipos de equipamentos adstritos à produção de tapetes e alcatifas.
		Operador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup>	H	
		Preparador(a) de tecelagem	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na preparação da tecelagem, conduzindo os vários tipos de equipamentos.
		Operador(a) não especializado(a).	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Produção — acabamentos.	Tapeçaria . . .	Operador de acabamentos de 1. <sup>a</sup>	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução dos vários tipos de equipamentos de acabamento.
		Operador de acabamentos de 2. <sup>a</sup>	H	
		Operador de acabamentos de 3. <sup>a</sup>	I	
Produção — confecção de tapetes, carpetes e alcatifas.	Tapeçaria . . .	Operador de confecção de 1. <sup>a</sup>	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na confecção e revista de tapetes, carpetes e alcatifas, conduzindo os vários equipamentos apropriados.
		Operador de confecção de 2. <sup>a</sup>	I	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de acabamento na confecção, utilizando os equipamentos apropriados.
Actividades de apoio à produção — manutenção.	Tapeçaria . . .	Profissional qualificado de 1.º nível.	C	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo em regra muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.
		Profissional qualificado de 2.º nível.	D	
		Profissional qualificado de 3.º nível.	E	
		Profissional qualificado de 4.º nível.	F	
		Profissional qualificado de 5.º nível.	G	
		Profissional qualificado de 6.º nível.	H	
		Operador não especializado	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Actividades de apoio à produção — transportes.	Tapeçaria . . .	Motorista de pesados . . . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Pode carregar e descarregar as mercadorias. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados.
		Motorista de ligeiros . . . . .	F	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados ligeiros. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros.

Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades de apoio à produção — concepção e desenvolvimento dos produtos.	Tapeçaria...	Técnico qualificado de 1.º nível.	C	Trabalhadores(as) que realizam trabalhos relacionados com a produção no âmbito da concepção e desenvolvimento de produtos têxteis, tendo em conta as tendências da moda, padrões de qualidade, os requisitos funcionais, as tendências de venda e as condicionantes técnicas de produção, entre outros factores.
		Técnico qualificado de 3.º nível.	D	
Actividades de apoio à produção — gabinete técnico.	Tapeçaria...	Técnico(a) fabril de 1.º nível	C	Trabalhadores(as) que não interferem directamente na produção, mas realizam tarefas com ela relacionadas no âmbito das ciências e das tecnologias. Deverão ter formação escolar de nível superior/universitário (técnico fabril principal e superior) ou secundário, ou então, conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.
		Técnico(a) fabril de 2.º nível	D	
		Técnico(a) fabril de 3.º nível	E	
		Técnico(a) fabril de 4.º nível	F	
		Técnico(a) fabril de 5.º nível	H	
		Operador(a) não especializado(a).	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Actividade comercial — lojas.	Tapeçaria...	Responsável de loja . . . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige um estabelecimento comercial, executa todas as outras funções e fica responsável por um número variado de lojas.
		Empregado(a) de balcão	F	É o(a) trabalhador(a) que recebe numerário em pagamento de mercadorias no comércio. Verifica as somas devidas, recebe o dinheiro ou cheque, passa recibo. Vende mercadorias, dá apoio ao cliente, compõe os expositores e decora o estabelecimento e pode fazer o inventário.
Actividade comercial	Tapeçaria...	Assentador(a) de alcatifas	F	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções no assentamento e colocação dos produtos do sector no local indicado pelos clientes.
		Distribuidor(a) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na distribuição de produtos pelos clientes.
Actividade comercial — armazéns.	Tapeçaria...	Operador(a) de armazém de 1.º nível.	D	Para além das tarefas de recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles — para o que deverá manobrar equipamento apropriado — é também responsável por conferir ou separar lotes de mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, bem como pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.
		Operador(a) de armazém de 2.º nível.	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução do empilhador, fazendo cargas e descargas dos produtos.
		Operador(a) de armazém de 3.º nível.	H	Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles, na área dos armazéns ou na área da produção. Para tal poderá manobrar equipamentos apropriados.
		Operador(a) não especializado(a).	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Vendas/marketing. . .	Tapeçaria...	Técnico(a) comercial e <i>Marketing</i> .	C	Promove, compra e vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes: faz prospecção de clientes, ou fornecedores a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda.
		Assistente comercial e <i>marketing</i> .	D	É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades auxiliares — refeitórios, jardins, serviços sociais e outros.	Tapeçaria . . .	Técnico(a) superior na área social.	B	É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas específicas nas respectivas funções.
		Técnico(a) social especializado(a).	D	
		Profissional especializado(a) de 1. <sup>a</sup>	F	
		Profissional especializado(a) de 2. <sup>a</sup>	G	
		Profissional especializado(a) de 3. <sup>a</sup>	H	
		Operador(a) não especializado(a)	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Actividades auxiliares — saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST).	Tapeçaria . . .	Médico(a) do trabalho . . .	A	Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente do trabalho.
		Enfermeiro(a)-coordenador(a)	B	É o(a) trabalhador(a) que presta cuidados de enfermagem, assiste os médicos na aplicação prática de medidas preventivas, curativas ou de reabilitação e prestam cuidados de emergência na sua ausência. Coordena trabalhadores de qualificação inferior.
		Técnico(a) superior de SHST.	C	É o(a) trabalhador(a) que sob orientação de superior hierárquico executa actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais, e outras.
		Auxiliar de enfermagem	D	Coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que lhe são cometidas.
		Técnico(a) de SHST. . . . .	E	É o(a) trabalhador(a) que auxilia na elaboração e execução técnicas e dispositivos de segurança, tendo em vista a prevenção e protecção contra riscos profissionais, e outros.
Actividades auxiliares — portaria.	Tapeçaria . . .	Porteiro(a) . . . . .	H	É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.
		Guarda . . . . .		

Famalicão, 22 de Setembro de 2010.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes da Costa*, mandatário.

#### ANEXO IV

##### Grelha das categorias profissionais para o sector dos lanifícios

Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Direcção . . . . .	Lanifícios . . .	Director(a) . . . . .	A	Planeia, dirige e coordena actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área estratégica, que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.

Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Chefias superiores e intermédias.	Lanifícios . . .	Chefe de departamento . .	B	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área importante da organização. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
		Chefe de secção . . . . .	C	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade num serviço, que pela sua dimensão poderá ter várias secções: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados. Integra e coordena operacionalmente actividades ou secções relativamente homogéneas em natureza e objectivos.
		Chefe de grupo . . . . .	E	É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de superior hierárquico, é responsável por determinado sector de fabrico.
Produção — prepara- ção das lãs.	Lanifícios . . .	Preparador(a) de lãs de 1. <sup>a</sup>	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de equipamentos de lavagem e de recuperação de matérias-primas.
		Preparador(a) de lãs de 2. <sup>a</sup>	I	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções no apoio às operações de lavagem, secagem, selecção, apartação e escolha de lãs e de outros produtos.
Produção — fiação, car- dação e penteação.	Lanifícios . . .	Operador(a) de fiação, cardação e penteação de 1. <sup>a</sup>	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução dos vários tipos de equipamentos adstritos à produção de fios na cardação, penteação e fiação.
		Operador(a) de fiação, cardação e penteação de 2. <sup>a</sup>	I	
Produção — tecelagem	Lanifícios . . .	Tecelão/tecedeira de 1.º ní- vel.	D	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de um ou mais teares ou equipamentos de tecer tecidos.
		Tecelão/tecedeira de 2.º ní- vel.	E	
		Tecelão/tecedeira de 3.º ní- vel.	F	
		Tecelão/tecedeira de 4.º ní- vel.	G	
		Tecelão/tecedeira de 5.º ní- vel.	H	
		Preparador(a) de tecela- gem.	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na preparação de tecelagem, nomeadamente condução do equipamento de bobinar, urdir, gomar fios e teias, montar e preparar teias.
		Operador(a) não especia- lizado(a).	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Produção — tinturaria	Lanifícios . . .	Preparador(a) de tinturaria	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na preparação da tinturaria, nomeadamente interpretando fórmulas e pesando os produtos químicos.
		Operador(a) de acabamen- tos de 1. <sup>a</sup>	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução de deter- minado tipo de equipamento de acabamento.
		Tintureiro(a) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de equipamentos de tingir, branquear e secar fios e tecidos.
		Acabador(a) de fios e tecidos	I	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de equipamentos de acabamento, nomeadamente de vaporizar, estufas e autoclaves.
Produção — ultimação	Lanifícios . . .	Ultimador(a) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de equipamentos de ultimação dos sectores molhado, seco, na revista, cerzir e debruar tecidos.
		Operador(a) não especia- lizado(a).	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.

Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Produção — bordados	Lanifícios . . .	Bordador(eira) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de equipamentos de produção de bordados.
		Acabador(eira) . . . . .	I	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na revista e acabamento dos bordados.
Produção — estamparia	Lanifícios . .	Preparador(a) de estamparia	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na preparação de estamparia.
		Estampador(a) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções de estampar, utilizando os diversos tipos de equipamentos disponíveis.
		Operador(a) não especializado(a).	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Actividades de apoio à produção — manutenção.	Lanifícios . .	Profissional qualificado(a) de 1.º nível.	C	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo em regra muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.
		Profissional qualificado(a) de 2.º nível.	D	
		Profissional qualificado(a) de 3.º nível.	E	
		Profissional qualificado(a) de 4.º nível.	F	
		Profissional qualificado(a) de 5.º nível.	G	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo em regra muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.
		Profissional qualificado(a) de 6.º nível.	H	
		Operador(a) não especializado(a).	I	
Actividades de apoio à produção — transportes.	Lanifícios . .	Chefe de motoristas . . . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na orientação da secção de controlo de tráfego.
		Motorista de pesados . . . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Pode carregar e descarregar as mercadorias. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados.
		Motorista de ligeiros . . . . .	F	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados ligeiros. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros.
Actividades de apoio à produção — concepção e desenvolvimento dos produtos.	Lanifícios . . .	Técnico(a) qualificado de 1.º nível.	B	Trabalhadores(as) que realizam trabalhos relacionados com a produção no âmbito da concepção e desenvolvimento de produtos têxteis, tendo em conta as tendências da moda, os padrões de qualidade, os requisitos funcionais, as tendências de venda e as condicionantes técnicas de produção, entre outros factores.
		Técnico(a) qualificado de 2.º nível.	C	
		Técnico(a) qualificado de 3.º nível.	D	
Actividades de apoio à produção — gabinete técnico.	Lanifícios . . .	Técnico(a) fabril de 1.º nível	C	Trabalhadores(as) que não interferem directamente na produção, mas realizam tarefas com ela relacionada no âmbito das ciências e das tecnologias. Deverão ter formação escolar de nível superior/universitário (técnico fabril principal e superior) ou secundário, ou então conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.
		Técnico(a) fabril de 2.º nível	D	
		Técnico(a) fabril de 3.º nível	E	
		Técnico(a) fabril de 4.º nível	F	
		Técnico(a) fabril de 5.º nível	G	
		Técnico(a) fabril de 6.º nível	H	
		Operador(a) não especializado(a)	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.

Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividade comercial — lojas.	Lanifícios . . .	Responsável de loja de 1.º nível	C	É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige um estabelecimento comercial, executa todas as outras funções e fica responsável por um número variado de lojas.
		Responsável de loja de 2.º nível.	D	
		Empregado(a) de balcão	E	É o(a) trabalhador(a) que recebe numerário em pagamento de mercadorias no comércio. Verifica as somas devidas, recebe o dinheiro ou cheque, passa recibo. Vende mercadorias, dá apoio ao cliente, compõe os expositores e decora o estabelecimento e pode fazer o inventário.
Actividade comercial — armazéns.	Lanifícios . . .	Operador(a) de armazém de 1.º nível.	D	Para além das tarefas de recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles — para o que deverá manobrar equipamentos apropriados —, é também responsável por conferir ou separar lotes de mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, bem como pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.
		Operador(a) de armazém de 2.º nível.	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução do empilhador, fazendo cargas e descargas dos produtos.
		Operador(a) de armazém de 3.º nível.	H	Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles, na área dos armazéns ou na área da produção. Para tal poderá manobrar equipamentos apropriados.
Actividade comercial — vendas/marketing.	Lanifícios . . .	Técnico(a) comercial /marketing.	B	Promove, compra e vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes: faz prospecção de clientes ou fornecedores a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda.
		Assistente comercial/ marketing.	D	É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.
Actividades auxiliares — refeitórios, jardins, serviços sociais e outros.	Lanifícios . . .	Técnico(a) superior na área social.	B	É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas específicas nas respectivas funções.
		Técnico(a) social especializado.	D	
		Profissional especializado(a) de 1.ª	F	
		Profissional especializado(a) de 2.ª	G	
		Profissional especializado(a) de 3.ª	H	
		Operador(a) não especializado(a)	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Actividades auxiliares — saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST).	Lanifícios . . .	Médico(a) do trabalho . . .	A	Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente do trabalho.
		Enfermeiro(a)-coordenador(a).	C	É o(a) trabalhador(a) que presta cuidados de enfermagem, assistem os médicos na aplicação prática de medidas preventivas, curativas ou de reabilitação e prestam cuidados de emergência na sua ausência. Coordena trabalhadores de qualificação inferior.
		Técnico(a) superior de SHST.	D	É o(a) trabalhador(a) que sob orientação de superior hierárquico executa actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais e outras
		Técnico(a) de SHST. . . . .	E	É o(a) trabalhador(a) que auxilia na elaboração e execução técnicas e dispositivos de segurança, tendo em vista a prevenção e protecção contra riscos profissionais e outros.

Área organizacional — Produção	Subsectores	Categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades auxiliares — portaria.	Lanifícios ...	Porteiro(a) . . . . .	I	É o trabalhador que atende os visitantes informando-se das suas pretensões e anuncia-os ou indicando-lhes o serviço a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas/saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.
		Guarda . . . . .		
Direcção . . . . .	Lanifícios ...	Director(a) . . . . .	A	Planeia, dirige e coordena actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área estratégica, que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
Actividades Administrativas — RH, financeira, informática, aprovisionamentos.	Lanifícios ...	Técnico(a) superior . . . . .	B	É o trabalhador que possui formação superior, para além de vasta experiência e amplo conhecimento de uma actividade especializada na área administrativa, podendo coordenar o trabalho de outros técnicos administrativos.
		Técnico(a) especializado(a).	C	É o trabalhador com conhecimento técnico numa área administrativa, decorrente da experiência ou formação profissional específica.
		Técnico(a) administrativo(a) principal.	D	É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.
		Técnico(a) administrativo(a) de 1.ª	E	É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório. Pode, também, ter a seu cargo operações de caixa, registo de movimentos monetários e outros similares.
		Técnico(a) administrativo(a) de 2.ª	F	
		Técnico(a) administrativo(a) de 3.ª	G	
		Auxiliar administrativo . . .	I	É o trabalhador que presta serviços auxiliares para os quais não necessita de formação prévia.

Famalicão, 22 de Setembro de 2010.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes da Costa*, mandatário.

## ANEXO V

### Categorias profissionais passíveis de utilização de ajudantes para o exercício das respectivas funções

Subsector	Categoria
Têxtil e malhas . . . . .	Abridor e batedor. Afinador. Alargador. Branqueador. Calandrador. Cardador. Debuxador. Electricista do 2.º ano.

Subsector	Categoria
	Electricista do 1.º ano. Engomador. Esfarrapador. Estampador. Foguetiro do 1.º e 2.º anos. Foguetiro do 3.º e 4.º anos. Jardineiro. Maquinista de franjas ou galões. Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou de aço. Maquinista de máquinas de cobrir borracha. Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e <i>soutache</i> . Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot</i> e <i>filets</i> . Maquinista de máquinas <i>Saurer</i> e análogas. Motorista. Oficial de mesa. Oficial de roda. Operador de fabrico de feltro. Ramulador. Revestidor de mangueiras. Secador. Tintureiro. Vaporizador.
Tapeçaria . . . . .	Electricista do 1.º ano. Electricista do 1.º ano. Foguetiro de 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos. Operador de máquinas de tingir.
Lanifícios . . . . .	Debuxador. Desenhador.

Subsector	Categoria
	Electricista do 1.º ano. Electricista do 1.º ano. Fogoeiro de 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos.

Famalicão, 22 de Setembro de 2010.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes da Costa*, mandatário.

#### ANEXO VI

**Tabela de correspondência das categorias profissionais que vigoraram até à publicação do presente contrato colectivo de trabalho e as actuais categorias profissionais nos termos do n.º 1 da cláusula 107.<sup>a</sup>**

##### Notas explicativas

Na transposição das antigas para as actuais categorias deverão ser observadas as seguintes regras:

a) O desempenho de cada uma das funções atribuídas às novas categorias profissionais está dependente

de o trabalhador ter competências específicas ou ter recebido formação profissional adequada, ou ainda da obtenção de carteira profissional se tal for legalmente exigido;

b) O trabalhador classificado em antiga categoria profissional só poderá exercer funções correspondentes a outras antigas categorias da mesma área organizacional depois de ter tido formação profissional adequada;

c) Tem acesso directo às novas categorias profissionais o trabalhador que possua certificado de formação académica, certificado de curso técnico-profissional, certificado de formação profissional adequado que o habilite para um desempenho ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal;

d) A aplicação das novas categorias profissionais não depende do acordo do trabalhador e dela não pode resultar diminuição da retribuição;

e) A função de revistador(eira) é transversal a todas as áreas da produção e inclui as antigas categorias profissionais de revistador(eira) e cerzideira, e será remunerada pela letra H;

f) O auxiliar do técnico superior na área social será remunerado pela letra salarial F;

g) O técnico administrativo de 1.ª que execute, também, operações de caixa e registo de movimentos monetários mantém o direito ao abono para falhas no valor de € 25.

#### **Grelha das categorias profissionais para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas têxteis, têxteis-lar, rendas, bordados e passamanarias**

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Direcção . . . . .	Todos . . . . .	Director(a) . . . . .	Chefe de organização ou de produção. Director(a) técnico(a)	A	Planeia, dirige e coordena actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área estratégica, que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
Chefias superiores e intermédias.	Todos . . . . .	Chefe de departamento	Encarregado(a) geral Encarregado(a) geral de armazém.	B	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área importante da organização. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
		Chefe de secção . . . . .	Chefe (encarregado) de electricistas. Chefe de armazém ou de secção (encarregado). Chefe de controlador de qualidade. Chefe de laboratório Chefe de oficina de carpintaria. Chefe de secção ou controlador de tráfego	C	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade num serviço, que pela sua dimensão poderá ter várias secções: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados. Integra e coordena operacionalmente actividades ou secções relativamente homogéneas em natureza e objectivos.



Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Chefias superiores e intermédias.	Todos . . . . .	Chefe de secção . . . . .	Encarregado de fogueiro. Mestre ou chefe de secção. Agente de serralharia		
		Chefe de grupo . . . . .	Chefe de equipa . . . . . Chefe de linha de ou de grupo. Chefe de refeitório . . . Monitor . . . . .	F	É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de superior hierárquico, é responsável por determinado sector de fabrico.
Produção: fiação . . . . .	Todos . . . . .	Preparador(a) de fiação	Abridor(a) e batedor(a) Cardador(a) de rama Operador(a) de <i>cops</i> Preparador(a) de lotes	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na fase de transformação das ramas e matérias-primas, com vista à obtenção de um determinado tipo de fio.
		Fiandeiro(a) . . . . .	Ajuntador(eira) . . . . . Assedador(eira) . . . . . Bobinador(eira) . . . . . Caneleiro(a) . . . . . Contínuo(a) . . . . . Copsador(a) . . . . . Dobadoura ou meadeira Encarretador(eira) . . . Esfarrapador(eira) . . . Fiandeiro(a) . . . . . Laminador(a) ou estirador(a). Noveleiro(a) ou enoveleiro(a) ou encarretador(eira). Penteador(a) . . . . . Preparador(a) de carga de bobinas. Retorcedor(a) . . . . . Reunidor(a) de mechas ou mantas. Separador(a) de bobines. Texturizador(a) . . . . . Torce . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução dos vários tipos de equipamento adstritos à produção, acabamento e bobinagem de fio.
Produção: tecelagem em tecido e malha.	Todos . . . . .	Preparador(a) de tecelagem.	Embalador(a) de órgãos Montador(a) de teias e filmes. Urdidor(eira) . . . . . Tufador(eira) . . . . .	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na preparação da tecelagem, nomeadamente, conduzindo máquinas de urdir e engomar teias, preparação e montagem de teias.
		Tecelão/tecedeira . . . .	Atador(eira) de teias e filmes. Enfiador(a) de máquinas <i>Cotton</i> . Maquinista de máquinas circulares mecânicas e de <i>jacquard</i> . Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas de meias e peúgas. Maquinista de máquinas <i>Cotton</i> , <i>Ketten</i> e <i>Raschel</i> . Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot</i> e <i>filets</i> . Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas automáticas.	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução de equipamentos de tecer, malhas, tecidos, meias e peúgas, ata manual ou mecanicamente a teia e abastece os teares com bobines de trama.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Produção: tecelagem em tecido e malha.	Todos . . . . .	Tecelão/tecedeira . . . .	Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot</i> . Operador(a) de fabrico de feltro. Operador(a) de preparação de feltro. Remalhador(eira) . . . . Remetador(eira) ou repassador(eira). Tecelão/tecedeira . . . . Tricotador(a) manual		
Produção: enobrecimento de fios e tecidos.	Todos . . . . .	Acabador(a) de fios e tecidos.	Alargador(a) . . . . . Branqueador(a) . . . . . Calendrador(a) . . . . . Cardador(a) de tecido Centrifugador(a) . . . . . Clorador(a) . . . . . Dobrador(a) . . . . . Encolador(a) . . . . . Engomador(a) . . . . . Esmerilador(a) . . . . . Fixador(a) de tecidos . Gaseador(a) de fios e tecidos. Humidificador(a) . . . . Medidor(a)/enrolador(a) Mercerizador(a) . . . . . Oxidador(a) . . . . . Pesador(a) de drogas Polimerizador(a) . . . . Preparador(a) de banhos. Ramulador(a) . . . . . Recuperador(a) de banhos. Retocador(a) de tecidos Sanforizador(a) . . . . . Secador(a) . . . . . Tesourador(a), tonsador(a) ou tosqueador(a). Tintureiro(a) . . . . . Vaporizador(a) . . . . .	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na lavagem, tinturaria e acabamentos, conduzindo os diversos tipos de equipamentos, com o objectivo de lavar, tingir e acabar fios, tecidos.
Produção: estamparia . . .	Todos . . . . .	Estampador(a) . . . . .	Estampador(a) ao quadro, ao rolo manual ou à pistola.	F	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de estampar manualmente e ou utilizando os diversos tipos de equipamento disponíveis.
		Preparador(a) de estamparia.	Reforçador(a) de quadros.	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na preparação da estamparia, nomeadamente, no reforço ou no reto-car dos quadros da estamparia.
Produção: confecção . . .	Todos . . . . .	Preparador(a) de confecção.	Apanhador(eira) de malhas. Brunidor(eira) . . . . . Cezidor(eira) de malhas. Cortador(eira) . . . . . Cortador(a) mecânico Cortador(eira) manual, talhador(a) ou riscador(a) de relevo. Estendedor(eira) . . . . . Fechador(eira) . . . . . Operador(a) de máquinas de corte.	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha um conjunto de funções na preparação, corte e acabamento dos produtos confeccionados.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Produção: confecção . . .	Todos . . . . .	Preparador(a) de confecção.	Prensador(eira) ou enformador(eira). Recortador(eira) ou enrolador(eira). Rematador(eira) . . . . . Revistador(eira) . . . . . Selador(eira) . . . . . Tricotador(a) manual		
		Costureira(o) . . . . .	Costureira(o) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções manualmente ou na condução dos diversos tipos de máquina de confeccionar, total ou parcialmente, de todo o tipo de produtos têxteis e de vestuário.
Produção: rendas, bordados e passamanarias.	Rendas, bordados, passamanarias.	Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1. <sup>a</sup>	Maquinista de máquinas <i>leavers</i> . Maquinista de máquinas <i>saurere</i> e análogas.	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução de equipamentos de produção de rendas e bordados.
		Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2. <sup>a</sup>	Apanhador(eira) de rendas. Bordador(eira) . . . . . Cezidor(eira) de malhas ou rendas. Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço. Maquinista de máquinas de bordar de cabeças. Maquinista de máquinas de cobrir borraça. Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou <i>soutache</i> . Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica. Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot</i> e <i>filets</i> . Maquinista de máquinas de franjas e galões. Oficial de mesa . . . . . Oficial de roda . . . . .	H	
Todas as áreas da produção.	Todos . . . . .	Operador(a) não especializado.	Alfinetador(eira) ou colador(eira). Armador(a) de liços . . Avivador(eira) . . . . . Borrifador(a) . . . . . Carregador(a) de contínuos e torces. Colocador(a) de fitas Colocador(a) de lame-las. Copeiro(a) . . . . . Correeiro(a) . . . . . Desfiador(eira) ou separador(eira). Empregado(a) de limpeza. Encerados . . . . . Engomador(eira) de fitas.	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Todas as áreas da produção.	Todos . . . . .	Operador(a) não especializado	Ensacador(a) de bobinas. Escolhedor(eira) . . . . . Estendedor(eira) . . . . . Lavador(a) de penteação. Lavador(a) . . . . . Limpador(a) de máquinas. Limpador(a) de canelas ou bobines. Limpador(a) de máquinas. Operador(a) não especializado. Prensador(a) de meadas. Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria ou. Recolhedor(a) de amostras. Recolhedor(a) de algodão. Recuperador(a) de algodão ou desperdícios. Repinador(a) . . . . . Separador(a) de trapo Separador(a) de lotes Servente . . . . . Transportador(a) . . . . .		
Actividades de apoio à produção: manutenção.	Todos . . . . .	Profissional qualificado(a) de 1.º nível.	Adjunto(a) de chefe de secção ou de mestre. Afinador(a)-montador Aplainador(a) mecânico(a) de 1.ª Caldeireiro(eira) de 1.ª Encarregado(a) . . . . . Fogueiro(a) de 1.ª . . . . . Fresador(a) mecânico(a) de 1.ª Mandrilador(a) mecânico(a) de 1.ª Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 1.ª Mecânico(a) de automóveis de 1.ª Montador(a)-ajustador de máquinas de 1.ª Oficial electricista . . . Rectificador(a) mecânico(a) de 1.ª Serralheiro(a) civil de 1.ª Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos. Serralheiro(a) mecânico de 1.ª Soldador(a) electroarco/ oxiacetilénico de 1.ª Torneiro(a) mecânico de 1.ª	D	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades de apoio à produção: manutenção.	Todos . . . . .	Profissional qualificado(a) de 2.º nível	Afinador(a). . . . . Afiador(a) de ferramentas 1. <sup>a</sup> Aplainador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup> Apontador(a) metalúrgico (mais de um ano). Armador(a) de ferro de 1. <sup>a</sup> Assentador(a) de isolamentos térmicos ou acústicos de 1. <sup>a</sup> Caixoteiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . Calceteiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . Caldeireiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . Canalizador(a) 1. <sup>a</sup> . . . . Canteiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . Carpinteiro(a) de limpos de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro(a) de toSCO ou de cofragem de 1. <sup>a</sup> Cimenteiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . Espelhador(a) de betuminosos de 1. <sup>a</sup> Estucador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . Facejador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. <sup>a</sup> Fresador(a) mecânico(a) de 2. <sup>a</sup> Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Ladrilhador(a) ou azulejador(a) de 1. <sup>a</sup> Maçariqueiro(a) . . . . . Mandrilador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup> Maquinista de estacaria 1. <sup>a</sup> Marceneiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . Marmoritador(a) de 1. <sup>a</sup> Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup> Mecânico(a) de carpintaria de 1. <sup>a</sup> Metalizador(a) de 1. <sup>a</sup> Mineiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> Operador(a) de máquinas de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> Pedreiro(a) ou trolha de 1. <sup>a</sup> Penteeiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . Perfilador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . Picador(a) de cartões <i>jacquard</i> . Pintor(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pré-oficial electricista do 2.º ano. Rectificador(a) de <i>flatts</i> de 1. <sup>a</sup> Rectificador(a) mecânico(a) de 2. <sup>a</sup> Riscador(a) de madeiras ou planteador(a) de 1. <sup>a</sup> Serrador(a) de serra circular de 1. <sup>a</sup>	E	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades de apoio à produção: manutenção.	Todos . . . . .	Profissional qualificado(a) de 2.º nível	Serrador(a) de serra de fita de 1.ª Serralheiro(a) civil de 2.ª  Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª Serralheiro(a) mecânico(a) de 2.ª Soldador(a) electroarco ou oxi-acetilenico de 2.ª Torneiro(a) mecânico(a) de 2.ª	F	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.
		Profissional qualificado(a) de 3.º nível.	Afiador(a) de ferramentas de 2.ª Aplainador(a) mecânico de 3.ª Armador(a) de ferro de 2.ª Caixoteiro(a) de 2.ª . . Calceteiro(a) de 2.ª . . Caldeireiro(a) de 3.ª . . Canalizador(a) de 2.ª Canteiro(a) de 2.ª . . . . Carpinteiro(a) de limpos de 2.ª Carpinteiro(a) de toSCO ou de cofragem de 2.ª Cimenteiro(a) de 2.ª . . Espalhador(a) de betuminosos de 2.ª Estucador(a) de 2.ª . . . Facejador(a) de 2.ª . . . Ferramenteiro . . . . . Ferreiro(a) ou forjador(a) 2.ª Fogueiro(a) de 2.ª . . . . Fresador(a) mecânico(a) de 3.ª Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2.ª Ladrilhador(a) ou azulejador de 2.ª Mandrillador(a) mecânico de 3.ª Maquinista de 1.ª . . . . Maquinista estacaria de 2.ª Marceneiro(a) de 2.ª . . Marmoritador(a) de 2.ª Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 3.ª Mecânico(a) de automóveis de 3.ª Mecânico(a) de carpintaria de 2.ª Metalizador(a) de 2.ª Mineiro(a) de 2.ª . . . . Montador(a)-ajustador de máquinas de 3.ª Operador(a) de extrusão. Operador(a) de máquinas de fabrico de fecho de correr. Operador(a) de máquinas de pantógrafo de 2.ª Pedreiro ou trolha de 2.ª		

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades de apoio à produção: manutenção.	Todos . . . . .	Profissional qualificado(a) de 3.º nível	Penteeiro(eira) de 2.ª Perfilador(a) de 2.ª . . . Pintor(a) de 2.ª . . . . . Pré-oficial electricista do 1.º ano. Rectificador(a) <i>flatts</i> de 2.ª Rectificador(a) mecânico de 3.ª Riscador(a) de madeiras ou planteador de 2.ª Serrador(a) de serra circular de 2.ª Serrador(a) serra de fita de 2.ª Serralheiro(eira) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª Serralheiro(eira) mecânico de 3.ª Soldador(a) electroarco ou oxi-acetilenico de 3.ª Torneiro(a) mecânico de 3.ª Turbineiro(eira) . . . . .		
		Profissional qualificado(a) de 4.º nível.	Fogueiro(a) de 3.ª . . . . Lubrificador(a) . . . . . Maquinista de 2.ª . . . . Metalizador(a) de 3.ª Polidor(a) de litografia. Rectificador(a) <i>flatts</i> de 3.ª	G	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.
		Profissional qualificado(a) de 5.º nível.	Marcador(a) . . . . . Operador(a) . . . . . Operador(a) manual . . Operador(a) de ar condicionado. Polidor(a) de fios . . . . Rectificador(a) de rolos de pressão. Solaineiro(a) . . . . . Soldador por alta frequência. Substituidor(a) de viajantes e limpador de anéis.	H	
Actividades de apoio à produção: tratamento de águas.	Todos . . . . .	Operador(a) de tratamento de águas.	Controlador(a) de águas. Vigilante de águas . . . Recuperador(a) de banhos.	G	É o(a) trabalhador(a) que em empresas com instalação de tratamento químico de águas verifica toda a rede de distribuição e abastecimento e vigia ainda as águas dos tanques, que seguem para as secções.
Actividades de apoio à produção: transportes.	Todos . . . . .	Motorista de pesados	Motorista de pesados	D	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Pode carregar e descarregar as mercadorias. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados.
		Motorista de ligeiros	Motorista de ligeiros	F	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados ligeiros. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades de apoio à produção: concepção e desenvolvimento dos produtos.	Todos . . . . .	Técnico(a) qualificado(a) de 1.º nível.	Criador (a) de moda ( <i>designer</i> ). Desenhador(a) especializado ou arte finalista. Desenhador(a) principal têxtil. Desenhador(a) projectista. Desenhador(a) especializado(a) ou arte finalista. Maquetista especializado(a). Técnico(a) de bordados	B	Trabalhadores(as) que realizam trabalhos relacionados com a produção no âmbito da concepção e desenvolvimento de produtos têxteis, tendo em conta as tendências da moda, padrões de qualidade, os requisitos funcionais, as tendências de venda e as condicionantes técnicas de produção, entre outros factores.
		Técnico(a) qualificado(a) de 2.º nível.	Colorista . . . . . Debuxador(a) . . . . . Desenhador (mais de seis anos). Estilistas . . . . . Maquetista . . . . .	C	
		Técnico(a) qualificado(a) de 3.º nível.	Controlador(a) de qualidade (mais de um ano). Desenhador(a) (de três a seis anos). Modelista . . . . . Retocador(a) especializado(a).	D	
		Técnico(a) qualificado(a) de 4.º nível.	Desenhador(a) (até três anos). Controlador(a) de qualidade (até um ano).	E	
		Técnico(a) qualificado(a) de 5.º nível.	Controlador(a) de qualidade.	F	
Actividades de apoio à produção: gabinete técnico.	Todos . . . . .	Técnico(a) fabril principal.	Técnico(a) de engenharia da classe 5.	A	Trabalhadores(as) que não interferem directamente na produção, mas realizam tarefas com ela relacionados no âmbito das ciências e das tecnologias. Deverão ter formação escolar de nível superior/universitário (técnico fabril principal e superior) ou secundário, ou então conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.
		Técnico(a) fabril superior.	Técnico(a) de engenharia da classe 6.	B	
		Técnico(a) fabril de 1.º nível.	Agente de planeamento Agente de tempos e de métodos. Técnico(a) de laboratório.	C	
		Técnico(a) fabril de 2.º nível.	Analista de laboratório de ensaios físicos ou químicos. Chefe de secção de amostras e cartazes Compositor(a) de tipografia. Cronometrista. . . . . Gravador(a) de 1.ª . . . Impressor de litografia Impressor de rotogravura. Impressor de tipografia. Impressor sobre papel e têxteis.	E	



Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades de apoio à produção: gabinete técnico.	Todos . . . . .	Técnico(a) fabril de 2.º nível.	Planificador(a) ou planeador(a). Transportador(a) litográfico.		
		Técnico(a) fabril de 3.º nível administrativo(a).	Adjunto de chefe de secção de amostras e cartazes. Adjunto(a) de fabricação. Controlador(a) . . . . . Arquivista/operador heliográfico. Confeccionador(a) de moldes. Controlador(a) de produção. Cortador(a) de papel e tecido. Cortador(a) de guilhotina. Fotogravador(a) . . . . . Gravador(a) de 2.ª . . . . Impressor de serigrafia Pantografista . . . . . Picador(a) de cartões de debuxo. Planificador(a) de corte Preparador(a) de laboratório. Preparador(a) de tintas Revistador(a) de telas	F	
Actividade comercial: lojas.	Todos . . . . .	Responsável de loja de 1.º nível.		C	É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige um estabelecimento comercial, executa todas as outras funções e fica responsável por um número variado de lojas.
		Responsável de loja de 2.º nível.	Caixeiro(a)-chefe . . . .	D	
		Empregado(a) de balcão.	Caixeiro(a) . . . . .	E	É o(a) trabalhador(a) que recebe numérico em pagamento de mercadorias no comércio. Verifica as somas devidas, recebe o dinheiro ou cheque, passa recibo. Vende mercadorias, dá apoio ao cliente, compõe os expositores e decora o estabelecimento e pode fazer o inventário.
Actividade comercial: armazéns.	Todos . . . . .	Operador(a) de armazém de 1.º nível.	Fiel de armazém . . . .	D	Para além das tarefas de recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles — para o que deverá manobrar equipamentos apropriados —, é também responsável por conferir ou separar lotes de mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, bem como pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.
		Operador(a) de armazém de 2.ª nível.	Condutor(a)-manobrador Conferente . . . . .	E	É o(a) trabalhador(a) que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere ou separa os lotes de mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividade comercial: armazéns.	Todos . . . . .	Operador(a) de armazém.	Auxiliar de armazém Condutor(a) empilhador. Distribuidor(a) . . . . . Embalador(a) e ou etiquetador(a) e ou rotulador(a).	G	Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles, na área dos armazéns ou na área da produção. Para tal poderá manobrar equipamentos apropriados.
Actividade comercial: compras, vendas/ <i>marketing</i> .	Todos . . . . .	Técnico(a) comercial/ <i>marketing</i> .	Chefe de compras/vendas. Inspector(a) de vendas	B	Promove, compra e vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes: faz prospecção de clientes ou fornecedores a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda.
		Assistente comercial <i>marketing</i> .	Vendedor(a) . . . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.
		Técnico(a) não especializado(a).	Confeccionador(a) de amostras ou cartazes.	H	É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de amostras, mostruários ou cartazes para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas ou que recolhe produtos que serão analisados no laboratório.
Actividades auxiliares: refeitórios, jardins, serviços sociais e outros.	Todos . . . . .	Técnico(a) superior na área social.	Educadora de Infância Técnico(a) de serviço social.	B	É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas específicas nas respectivas funções.
		Profissional especializado(a) de 1. <sup>a</sup>	Apontador(a), controlador(a) de caixa. Cozinheiro(a), ecónomo(a).	G	
		Profissional especializado(a) de 2. <sup>a</sup>	Cartonageiro(a) . . . . . Chefe de limpeza . . . . Colhedor(a) de balotes e sarilhos. Copeiro(a), despenseiro(a). Empacotador(a) . . . . . Empregado(a) de balcão. Empregado(a) de balcão. Empregado(a) de refeitório ou de cantina. Encapador(a) ou forrador(a). Enfardador(a) mecânico ou manual. Escovador(eira) . . . . . Jardineiro(a) . . . . . Lavador(eira) de quadros ou mesas.	H	

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades auxiliares: refeitórios, jardins, serviços sociais e outros.	Todos . . . . .	Profissional especializado(a) de 2. <sup>a</sup>	Operador(a) de pontes rolantes. Pesador(a) . . . . . Preparador(a) de cargas de bobines. Preparador(a) de goma Saqueiro . . . . . Vigilante . . . . .		
Actividades auxiliares: saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST).	Todos . . . . .	Médico(a) de trabalho		A	Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente do trabalho.
		Enfermeira(o)-coordenador(a).	Enfermeiro(a)-coordenador(a).	C	É o(a) trabalhador(a) que presta cuidados de enfermagem, assiste os médicos na aplicação prática de medidas preventivas, curativas ou de reabilitação e presta cuidados de emergência na sua ausência. Coordena trabalhadores de qualificação inferior.
		Técnico(a) superior de SHST.	Enfermeiro(a) . . . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que sob orientação de superior hierárquico executa actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais, e outras.
		Técnico(a) de SHST. .	Assistente de consultório.	E	É o(a) trabalhador(a) que auxilia na elaboração e execução de técnicas e dispositivos de segurança, tendo em vista a prevenção e protecção contra riscos profissionais, e outros.
Actividades auxiliares: portaria.	Todos . . . . .	Porteiro(a) . . . . . Guarda . . . . .	Guarda . . . . . Porteiro(a) . . . . .	H	É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

## Grelha das categorias profissionais para o sector administrativo

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades administrativas, RH, financeira, informática, aprovisionamentos.	Todos (com excepção dos lanifícios).	Técnico(a) superior. . .	Contabilista/técnico de contas. Analista de sistema . . .	B	É o trabalhador que possui formação superior, para além de vasta experiência e amplo conhecimento de uma actividade especializada na área administrativa, podendo coordenar o trabalho de outros técnicos administrativos.
		Técnico(a) especializado(a).	Programador. . . . . Tesoureiro. . . . . Técnico de contabilidade.	C	É o trabalhador com conhecimento técnico numa área administrativa, decorrentes da experiência ou formação profissional específica.
		Técnico(a) administrativo(a) principal.	Técnico de secretariado. Operador informático Correspondente em línguas estrangeiras.	D	É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definição de funções
Actividades administrativas, RH, financeira, informática, aprovisionamentos.	Todos (com excepção dos lanifícios)	Técnico(a) administrativo(a) de 1.ª	Administrativo(a) de 1.ª Caixa . . . . .	E	É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório. Pode, também, ter a seu cargo operações de caixa, registo de movimentos monetários e outros similares.
		Técnico(a) administrativo(a) de 2.ª	Administrativo(a) de 2.ª	F	
		Técnico(a) administrativo(a) de 3.ª	Assistente administrativo. Recepcionista . . . . . Telefonista . . . . .	G	
		Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo Contínuo. . . . . Servente de limpeza	H	É o trabalhador que presta serviços auxiliares para os quais não necessita de formação prévia.

## Grelha das categorias profissionais para os sectores tapeçaria e lanifícios

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Direcção . . . . .	Tapeçaria . . . . .	Director . . . . .	Director(a)-geral . . .	A	Planeia, dirige e coordena actividades, secções ou serviços heterogéneas em natureza e objectivos numa área estratégica, que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
Chefias superiores e intermédias.	Tapeçaria . . . . .	Chefe de departamento.	Chefe de compras e de vendas. Chefe de laboratório Encarregado(a) geral Encarregado(a) geral de armazém. Técnico(a) de tinturaria Técnico(a) de ultimateção. Técnico(a) de indústria	B	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneas em natureza e objectivos numa área importante da organização. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
		Chefe de secção . . . .	Chefe de armazém. . . Chefe de electricistas Chefe de secção . . . . Chefe de serralharia Encarregado(a) de fogueiro.	C	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade num serviço, que pela sua dimensão poderá ter várias secções: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados. Integra e coordena operacionalmente actividades ou secções relativamente homogéneas em natureza e objectivos.
		Chefe de grupo . . . . .	Adjunto(a) de chefe de secção. Chefe de refeitório . . . Chefe de secção de amostras. Encarregado(a) de recolha.	E	É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de superior hierárquico, é responsável por determinado sector de fabrico.
Produção: tapeçaria manual.	Tapeçaria . . . . .	Preparador(a) de tapeçaria.	Distribuidor(a) de fios	H	É o(a) trabalhador(a) que prepara e distribui trabalho na tecelagem.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Produção: tapeçaria manual.	Tapeçaria . . . . .	Tapeteiro(a) manual	Acabador(eira) . . . . . Tapeteiro(a) manual	I	É o(a) trabalhador(a) que tece e acaba manualmente tapetes utilizando os equipamentos apropriados.
Produção: tecelagem e capacitaria.	Tapeçaria . . . . .	Tecelão/tecedeira de capachos e alcatifas, carpetes e tapetes.	Tecelão/tecedeira de capachos e alcatifas, carpetes e tapetes.	F	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução de equipamentos de tecer capachos, alcatifas, carpetes e tapetes.
		Tapeteiro(a) manual de capacho.	Preparador(a) de pastas Tapeteiro(a) manual de capacho.	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução de equipamentos de manuais de tecer tapetes, capachos, passadeiras, utilizando diferentes tipos de matéria-prima.
Produção: tecelagem de tapetes, carpetes e alcatifas.	Tapeçaria . . . . .	Acabador(a) de capachos.	Estampador(a) . . . . . Operador(a) de máquinas de colar capachos.	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de acabamento e estamparia utilizando equipamentos manuais ou mecânicos.
		Cortador(a) de capachos.	Cortador(a) de capachos.	I	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de corte de capachos.
		Operador(a) de máquinas de 1.ª	Operador(a) de máquinas <i>tufting</i> Operador(a) de máquinas <i>vernier</i> . Extrusor(a) . . . . .	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução dos vários tipos de equipamentos, adstritos à produção de tapetes e alcatifas.
		Operador(a) de máquinas de 2.ª	Operador(a) de teares <i>spool</i> automático. Operador(a) de <i>tufting</i> manual.	H	
		Preparador(a) de tecelagem.	Bobinador(eira) . . . . . Caneleiro(a) . . . . . Montador(a) e preparador(a) de teias. Urdidor(eira) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na preparação da tecelagem, conduzindo os vários tipos de equipamentos.
		Operador(a) não especializado(a).	Alimentador(a) de esquinadeiras.	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Produção: acabamentos.	Tapeçaria . . . . .	Operador(a) de acabamentos de 1.ª . . . . .	Operador(a) de máquinas de agulhar. Operador(a) de máquinas de impregnação. Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento. Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos. Cardador(a) de carpetes e alcatifas. Operador(a) de máquinas de tingir. Pesador(a) de drogas	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução dos vários tipos de equipamentos de acabamento.
		Operador(a) de acabamentos de 2.ª	Adjunto(a) de operador(a) de latexação e ou revestimentos.	H	

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Produção: acabamentos.	Tapeçaria . . . . .	Operador(a) de acabamentos de 2. <sup>a</sup>	Operador(a) de cardas ou <i>garnett</i> . Operador(a) de mistura Pesador(a) . . . . . Secador(a) . . . . . Tonsador(a) . . . . .		
		Operador(a) de acabamentos de 3. <sup>a</sup>	Acabador(eira) . . . . . Apartador(a) de trapos e desperdícios. Transportador(a) . . . . . Vaporizador(a) . . . . .	I	
Produção: confecção de tapetes, carpetes e alcatifas.	Tapeçaria . . . . .	Operador(a) de confecção de 1. <sup>a</sup>	Cortador(a) de carpetes e alcatifas. Debruador(a) e ou frangeador(a). Moldador(a) . . . . . Revistadeira . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na confecção e revista de tapetes, carpetes e alcatifas, conduzindo os vários equipamentos apropriados.
		Operador(a) de confecção de 2. <sup>a</sup>	Acabador(eira) . . . . .	I	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de acabamento na confecção utilizando os equipamentos apropriados.
Actividades de apoio à produção: manutenção.	Tapeçaria . . . . .	Profissional qualificado(a) de 1.º nível.	Serralheiro(a)-afinador(a).	C	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.
		Profissional qualificado(a) de 2.º nível	Afinador(a). . . . . Canalizador(a) de 1. <sup>a</sup> Chefe de lubrificação Chefe de pedreiros, carpinteiros ou pintores. Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. <sup>a</sup> Fogueiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . Fresador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Mecânico(a) de automóveis de 1. <sup>a</sup> Oficial electricista . . . Serralheiro(a) mecânico(a) de 1. <sup>a</sup> Soldador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . Torneiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . .	D	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.
		Profissional qualificado(a) de 3.º nível.	Adjunto(a) de afinador(a) de teares. Afinador(a) de teares semi-automáticos. Apontador(a) metalúrgico(a). Canalizador(a) de 2. <sup>a</sup> Carpinteiro(a) de 1. <sup>a</sup> Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. <sup>a</sup> Frezador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup>	E	

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Actividades de apoio à produção: manutenção.	Tapeçaria . . . . .	Profissional qualificado(a) de 3.º nível.	Pedreiro ou trolha de 1.ª Pintor(a) de 1.ª . . . . . Pré-oficial electricista de 2.º ano. Serralheiro(a) mecânico(a) de 2.ª Soldador(a) de 2.ª . . . Torneiro(a) de 2.ª . . .		
		Profissional qualificado(a) de 4.º nível.	Canalizador(a) de 3.ª Carpinteiro(a) de 2.ª Ferramenteiro(a) . . . Ferreiro(a) ou forjador(a) de 3.ª Fogueiro(a) de 2.ª . . . Frezador(a) de 3.ª . . . Mecânico(a) de automóveis de 3.ª Pedreiro ou trolha de 2.ª Pintor(a) de 2.ª . . . . . Pré-oficial electricista de 1.º ano. Serralheiro(a) mecânico(a) de 3.ª Soldador(a) de 3.ª . . . Torneiro(a) de 3.ª . . . Turbineiro(a) . . . . .	F	
		Profissional qualificado(a) de 5.º nível.	Fogueiro(a) de 3.ª . . . Lubrificador(a) . . . . .	G	
		Profissional qualificado(a) de 6.º nível.	Operador(a) de aparelhos de ar condicionado. Reparador(a)-preparador(a) de escovas e ou caletas. Reparador(a)-preparador(a) de pentes.	H	
		Operador(a) não especializado	Operador(a) não especializado.	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Actividades de apoio à produção: transportes.	Tapeçaria . . . . .	Motorista de pesados	Motorista de pesados	D	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Pode carregar e descarregar as mercadorias. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados.
		Motorista de ligeiros	Motorista de ligeiros	F	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados ligeiros. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros.
Actividades de apoio à produção: concepção e desenvolvimento dos produtos.	Tapeçaria . . . . .	Técnico(a) qualificado de 1.º nível.	Desenhador(a) . . . . . Desenhador(a)-chefe	C	Trabalhadores(as) que realizam trabalhos relacionados com a produção no âmbito da concepção e desenvolvimento de produtos têxteis, tendo em conta as tendências da moda, padrões de qualidade, os requisitos funcionais, as tendências de venda e as condicionantes técnicas de produção, entre outros factores.
		Técnico(a) qualificado de 3.º nível.	Desenhador(a) . . . . .	D	

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Actividades de apoio à produção: gabinete técnico.	Tapeçaria . . . . .	Técnico(a) fabril de 1.º nível.	Agente de planeamento. Agente de tempos e métodos.	C	Trabalhadores(as) que não interferem directamente na produção, mas realizam tarefas com ela relacionados no âmbito das ciências e das tecnologias. Deverão ter formação escolar de nível superior/universitário (técnico fabril principal e superior) ou secundário, ou então conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.
		Técnico(a) fabril de 2.º nível.	Analista . . . . . Condicionador(a) . . .	D	
		Técnico(a) fabril de 3.º nível.	Preparador(a) de laboratório.	E	
		Técnico(a) fabril de 4.º nível.	Adjunto(a) de fabricação/controlador(a). Confeccionador(a) de cartazes. . . . . Cronometrista. . . . . Planeador(a) . . . . . Seleccionador(a) de amostras . . . . .	F	
		Técnico(a) fabril de 5.º nível.	Copista . . . . . Pesador(a) . . . . .	H	
		Operador(a) não especializado(a).	Empregado(a) de amostras. Picador(a) de cartões	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Actividade comercial: lojas.	Tapeçaria . . . . .	Responsável de loja	Caixeiro(a)-chefe . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige um estabelecimento comercial, executa todas as outras funções e fica responsável por um número variado de lojas.
		Empregado(a) de balcão.	Caixeiro(a) . . . . .	F	É o trabalhador(a) que recebe numérico em pagamento de mercadorias no comércio. Verifica as somas devidas, recebe o dinheiro ou cheque, passa recibo. Vende mercadorias, dá apoio ao cliente, compõe os expositores e decora o estabelecimento e pode fazer o inventário.
		Assentador de alcatifas	Assentador(a) de alcatifas	F	É o trabalhador(a) que desempenha as suas funções no assentamento e colocação dos produtos do sector ou no local indicado pelos clientes.
		Distribuidor(a) . . . . .	Adjunto(a) assentador de alcatifas. Arrumador(a) . . . . . Distribuidor(a) . . . . .	H	É o trabalhador(a) que desempenha as suas funções na distribuição de produtos pelos clientes.
Actividade comercial: armazéns.	Tapeçaria . . . . .	Operador(a) de armazém de 1.ª	Empregado(a) de armazém.	D	Para além das tarefas de recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles — para o que deverá manobrar equipamentos apropriados —, é também responsável por conferir ou separar lotes de mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, bem como pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.



Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Actividade comercial: armazéns.	Tapeçaria . . . . .	Operador(a) de armazém de 2. <sup>a</sup>	Empilhador. . . . .	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução do empilhador, fazendo cargas e descargas dos produtos.
		Operador(a) de armazém de 3. <sup>a</sup>	Embalador(a) . . . . . Operador(a) de máquinas de enfardar.	H	Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles, na área dos armazéns ou na área da produção. Para tal poderá manobrar equipamentos apropriados.
		Operador(a) não especializado(a).	Apartador(a) de fios	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Vendas/marketing tapeçaria.	Tapeçaria . . . . .	Técnico(a) comercial <i>marketing</i>	Inspector(a) de vendas	C	Promove, compra e vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes: faz prospecção de clientes, ou fornecedores a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda.
		Assistente comercial <i>marketing</i> .	Vendedor(a) . . . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.
Actividades auxiliares: refeitórios, jardins, serviços sociais e outros.	Tapeçaria . . . . .	Técnico(a) superior na área social.	Técnico(a) serviço social.	B	É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas específicas nas respectivas funções.
		Técnico(a) social especializado(a)...	Educador(a) de infância.	D	
		Profissional especializado(a) de 1. <sup>a</sup>	Auxiliar de educador(a) de infância. Cozinheiro(a) de 1. <sup>a</sup> . Ecónomo . . . . .	F	
		Profissional especializado(a) de 2. <sup>a</sup>	Chefe de limpeza . . . Controlador(a)-caixa Cozinheiro(a) de 2. <sup>a</sup> .	G	
		Profissional especializado(a) de 3. <sup>a</sup>	Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório. Vigilante, despenheiro(a).	H	
		Operador(a) não especializado.	Copeiro(a) . . . . . Empregado(a) de limpeza. Jardineiro(a) . . . . .	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Actividades auxiliares: saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST).	Tapeçaria . . . . .	Médico(a) do trabalho		A	Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente do trabalho.
		Enfermeiro(a)-coordenador(a).	Enfermeiro(a)-coordenador(a).	B	É o(a) trabalhador(a) que presta cuidados de enfermagem, assiste os médicos na aplicação prática de medidas preventivas, curativas ou de reabilitação e presta cuidados de emergência na sua ausência. Coordena trabalhadores de qualificação inferior.
		Técnico(a) superior de SHST.	Enfermeiro(a). . . . .	C	É o(a) trabalhador(a) que sob orientação de superior hierárquico executa actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais, e outras.
		Auxiliar de enfermagem.	Auxiliar de enfermagem.	D	Coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que lhe são cometidas.
		Técnico(a) de SHST		E	É o trabalhador(a) que auxilia na elaboração e execução técnicas e dispositivos de segurança, tendo em vista a prevenção e protecção contra riscos profissionais, e outros.
Actividades auxiliares: portaria.	Tapeçaria . . . . .	Porteiro(a) . . . . .	Guarda . . . . .	H	É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.
		Guarda . . . . .	Porteiro(a) . . . . .		
Direcção . . . . .	Lanifícios . . . . .	Director(a) . . . . .	Director(a)-geral . . .	A	Planeia, dirige e coordena actividades, secções ou serviços heterogéneas em natureza e objectivos numa área estratégica, que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
Chefias superiores e intermédias.	Lanifícios . . . . .	Chefe de departamento.	Chefe de compras e de vendas. Encarregado(a) geral Técnico(a) de cardação. Técnico(a) de penteação. Técnico(a) de tinturaria. Técnico(a) de ultimateção. Técnico(a) de indústria.	B	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneas em natureza e objectivos numa área importante da organização. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
		Chefe de secção . . . .	Chefe de armazém . . . Chefe de electricistas Chefe de laboratório Chefe de secção . . . . Chefe de serralharia Revisor(a) de tecidos acabados.	C	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade num serviço, que pela sua dimensão poderá ter várias secções: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados. Integra e coordena operacionalmente actividades ou secções relativamente homogéneas em natureza e objectivos.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Chefias superiores e intermédias.	Lanifícios . . . . .	Chefe de grupo . . . . .	Adjunto(a) de chefe de secção.	E	É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de superior hierárquico, é responsável por determinado sector de fabrico.
Produção: preparação das lãs.	Lanifícios . . . . .	Preparador(a) de lãs de 1.ª	Lavador(eira) . . . . . Operador(a) de máquinas.	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de equipamentos de lavagem e de recuperação de matérias-primas.
		Preparador(a) de lãs de 2.ª	Alimentador(a) de escolha. Alimentador(a) descarregador de máquinas de lavagem. Apartador(a) de trapos e desperdícios Apartador(a) de lãs . Repassador(a) de lãs	I	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções, no apoio às operações de lavagem, secagem, selecção, apartação e escolha de lãs e de outros produtos.
Produção: fiação, cardação e penteação.	Lanifícios	Operador(a) de fiação, cardação e penteação de 1.ª . . . . .	Apareteiro(a) . . . . . Cardador(a) . . . . . Fiandeiro(a) . . . . . Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras. Preparador(a) de lotes de cardação.	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução dos vários tipos de equipamentos adstritos à produção de fios na cardação, penteação e fiação.
		Operador(a) de fiação, cardação e penteação de 2.ª	Estampador(a) de penteado. Lavador(eira) de penteado. Movimentador(a) . . . Operador(a) de máquinas de fiação e preparação de fios. Operador(a) de máquinas de fiação e ou de preparação de fios. Operador(a) de máquinas de penteação. Operador(a) de máquinas de preparação à penteação e fiação. Vaporizador(a) . . . . . Laminador(a) . . . . .	I	
Produção: tecelagem	Lanifícios . . . . .	Tecelão/tecedeira de 1.º nível . . . . .	Tecelão/tecedeira de 9 a 12 teares.	D	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de um ou mais teares ou equipamentos de tecer tecidos.
		Tecelão/tecedeira de 2.º nível.	Tecelão/tecedeira de tear a partir de 9 mm. Tecelão/tecedeira de quatro a oito teares automáticos.	E	
		Tecelão/tecedeira de 3.º nível.	Tecelão/tecedeira de três teares automáticos.	F	
		Tecelão/tecedeira de 4.º nível.	Tecelão/tecedeira de amostras de um tear Tecelão/tecedeira de dois teares.	G	

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Produção: tecelagem	Lanifícios . . . . .	Tecelão/tecedeira de 4.º nível.	Tecelão/tecedeira maquinista de feltros e de telas.		É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na preparação de tecelagem, nomeadamente condução do equipamento de bobinar, urdir, gomar fios e teias, montar e preparar teias.
		Tecelão/tecedeira de 5.º nível.	Maquinista (teares circulares). Tecelão/tecedeira . . .	H	
		Preparador(a) de tecelagem.	Bobinador(a) . . . . . Caneleiro(a) . . . . . Colador(a) . . . . . ou enrolador(a) . . . . . Metedeira de fios . . . Montador(a) e preparador(a) de teias. Operador(a) misturas Passadeira . . . . . Tecelão/tecedeira . . . Urdidor(a) . . . . .	H	
		Operador(a) não especializado(a).	Movimentador(a) . . . Transportador(a) . . .	I	
Produção: tinturaria	Lanifícios . . . . .	Preparador(a) de tinturaria.	Pesador(a) de drogas	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na preparação da tinturaria, nomeadamente interpretando fórmulas e pesando os produtos químicos.
		Operador(a) de acabamentos de 1.ª	Operador(a) de máquinas de agulhar. Operador(a) de máquinas de impregnação. Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento . . Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos. Cardador(a) de carpetes e alcatifas. Operador(a) de máquinas de tingir. Pesador(a) de drogas	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução de determinado tipo de equipamento de acabamento.
		Tintureiro(a) . . . . .	Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir. Secador(a) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de equipamentos de tingir, branquear e secar fios e tecidos.
		Acabador(a) de fios e tecidos.	Vaporizador(a) . . . . .	I	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de equipamentos de acabamento, nomeadamente de vaporizar, estufas e autoclaves.
Produção: ultimização	Lanifícios . . . . .	Ultimador(a) . . . . .	Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação. Cezideira . . . . . Debruador(a) e ou franjador(a). Operador(a) de máquinas de ultimização do sector molhado.	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de equipamentos de ultimização dos sectores molhado, seco, na revista, cerzir e debruar tecidos.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Produção: ulimação	Lanifícios . . . . .	Ultimador(a) . . . . .	Operador(a) de máquinas de ulimação do sector seco. Revistadeira . . . . .		
		Operador(a) não especializado(a) . .	Desbarradeira . . . . . Esbicadeira . . . . . Movimentador(a) . . . . Operador(a) não especializado(a).	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Produção: bordados	Lanifícios . . . . .	Bordador(eira) . . . . .	Bordador(a) . . . . . Enfiadeira . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na condução de equipamentos de produção de bordados.
		Acabador(eira) . . . . .	Acabador(eira) . . . . .	I	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na revista e acabamento dos bordados.
Produção: estampaia	Lanifícios . . . . .	Preparador(a) de estampaia.	Pesador(a) ou preparador(a) de pastas.	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na preparação de estampaia.
		Estampador(a) . . . . .	Estampador(a) . . . . .	H	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções de estampar utilizando os diversos tipos de equipamentos disponíveis.
		Operador(a) não especializado(a).	Lavador(eira) ou fixador(eira).	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Actividades de apoio à produção: manutenção.	Lanifícios . . . . .	Profissional qualificado(a) de 1.º nível.	Serralheiro(a)-afinador(a).	C	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo em regra muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.
		Profissional qualificado(a) de 2.º nível.	Afinador . . . . . Canalizador de 1.ª . . . Chefe de lubrificação Chefe de pedreiros, carpinteiros ou pintores. Ferreiro ou forjador de 1.ª Fogueiro de 1.ª . . . . Frezador de 1.ª . . . . Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª Oficial electricista . . Penteeiro de 1.ª . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador de 1.ª . . . . Torneiro de 1.ª . . . .	D	
		Profissional qualificado(a) de 3.º nível.	Apontador metalúrgico Canalizador de 2.ª . . . Frezador de 2.ª . . . . Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador de 2.ª . . . . Torneiro de 2.ª . . . .	E	Trabalhadores(as) cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Actividades de apoio à produção: manutenção.	Lanifícios . . . . .	Profissional qualificado(a) de 3.º nível.	Carpinteiro de 1.ª . . . Ferreiro ou forjador de 2.ª Pedreiro ou trolha de 1.ª Penteeiro de 2.ª . . . . . Pintor de 1.ª . . . . . Pré-oficial electricista de 2.º ano.		
		Profissional qualificado(a) de 4.º nível.	Canalizador de 3.ª . . Carpinteiro de 2.ª . . . Ferramenteiro . . . . . Ferreiro ou forjador de 3.ª Fogueiro de 2.ª . . . . . Freizador de 3.ª . . . . . Funileiro(a)-latoeiro(a) de 3.ª Mecânico de automóveis de 3.ª Pedreiro ou trolha de 2.ª Penteeiro de 3.ª . . . . . Pintor de 2.ª . . . . . Pré-oficial electricista de 1.º ano Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador de 3.ª . . . . . Torneiro de 3.ª . . . . . Turbineiro . . . . .	F	
		Profissional qualificado(a) de 5.º nível.	Ajudante electricista de 2.º ano. Fogueiro de 3.ª . . . . . Lubrificador(a) . . . . .	G	
		Profissional qualificado(a) de 6.º nível.	Ajudante electricista de 1.º ano. Operador(a) de aparelhos de ar condicionado. Reparador(a)-preparador(a) de escovas e ou caletas. Reparador(a)-preparador(a) de pentes.	H	
		Operador(a) não especializado(a).	Operador(a) não especializado(a).	I	
Actividades de apoio à produção: transportes.	Lanifícios . . . . .	Chefe de motoristas	Chefe de motoristas ou coordenador(a) de tráfego.	D	É o(a) trabalhador(a) que desempenha as suas funções na orientação da secção de controlo de tráfego.
		Motorista de pesados	Motorista de pesados	D	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Pode carregar e descarregar as mercadorias. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados.
		Motorista de ligeiros	Motorista de ligeiros	F	É o(a) trabalhador(a) que conduz todo o tipo de veículos motorizados ligeiros. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Actividades de apoio à produção: concepção e desenvolvimento dos produtos.	Lanifícios . . . . .	Técnico(a) qualificado de 1.º nível.	Debuxador(a) . . . . .	B	Trabalhadores(as) que realizam trabalhos relacionados com a produção no âmbito da concepção e desenvolvimento de produtos têxteis, tendo em conta as tendências da moda, os padrões de qualidade, os requisitos funcionais, as tendências de venda e as condicionantes técnicas de produção, entre outros factores.
		Técnico(a) qualificado de 2.º nível.	Desenhador(a)-chefe Desenhador(a) . . . . . Mesclador . . . . .	C	
		Técnico(a) qualificado de 3.º nível . . . . .	Desenhador(a) . . . . .	D	
Actividades de apoio à produção: gabinete técnico.	Lanifícios . . . . .	Técnico(a) fabril de 1.º nível.	Agente de planeamento Agente de tempos e métodos.	C	Trabalhadores(as) que não interferem directamente na produção, mas realizam tarefas com ela relacionados no âmbito das ciências e das tecnologias. Deverão ter formação escolar de nível superior/universitário (técnico fabril principal e superior) ou secundário, ou então conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.
		Técnico(a) fabril de 2.º nível.	Analista . . . . . Condicionador(a) . . . . . Encarregado de escolha	D	
		Técnico(a) fabril de 3.º nível.	Chefe de secção de amostras. Preparador(a) de laboratório.	E	
		Técnico(a) fabril de 4.º nível.	Adjunto(a) de fabricação/controlador(a) Cronometrista . . . . . Fotografador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros. Planeador(a) . . . . .	F	
		Técnico(a) fabril de 5.º nível.	Misonetista . . . . .	G	
		Técnico(a) fabril de 6.º nível.	Confeccionador(a) de cartazes. Seleccionador(a) de amostras.	H	
		Operador(a) não especializado(a).	Empregado(a) de amostras.	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Actividade comercial: lojas.	Lanifícios . . . . .	Responsável de loja de 1.º nível.		C	É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige um estabelecimento comercial, executa todas as outras funções e fica responsável por um número variado de lojas.
		Responsável de loja de 2.º nível.		D	
		Empregado(a) de balcão.		E	É o trabalhador(a) que recebe numerário em pagamento de mercadorias no comércio. Verifica as somas devidas, recebe o dinheiro ou cheque, passa recibo. Vende mercadorias, dá apoio ao cliente, compõe os expositores e decora o estabelecimento e pode fazer o inventário.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Actividade comercial: armazéns.	Lanifícios . . . . .	Operador(a) de armazém de 1.º nível.	Empregado(a) de armazém.	D	Para além das tarefas de recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles — para o que deverá manobrar equipamentos apropriados —, é também responsável por conferir ou separar lotes de mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, bem como pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.
		Operador(a) de armazém de 2.º nível.	Empilhador. . . . .	G	É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções na condução do empilhador, fazendo cargas e descargas dos produtos.
		Operador(a) de armazém de 3.º nível.	Pesador(a) . . . . . Arrumador(a)/embalador(a). Operador(a) de máquinas de enfardar. Apartador(a) de fios Cintadeira. . . . .	H	Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles, na área dos armazéns ou na área da produção. Para tal poderá manobrar equipamentos apropriados.
Actividade comercial: vendas/marketing.	Lanifícios . . . . .	Técnico(a) comercial/ marketing.	Inspector de vendas	B	Promove, compra e vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes: faz prospecção de clientes, ou fornecedores a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas, apoiando os serviços de pós-venda.
		Assistente comercial/ marketing.	Vendedor . . . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.
Actividades auxiliares: refeitórios, jardins, serviços sociais e outros.	Lanifícios . . . . .	Técnico(a) superior na área social.	Técnico(a) de serviço social.	B	É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas específicas nas respectivas funções.
		Técnico(a) social especializado(a).	Educador(a) de infância.	D	
		Profissional especializado(a) de 1.ª	Auxiliar de educador(a) de infância. Chefe de refeitório	F	
		Profissional especializado(a) de 2.ª	Ecónomo(a) . . . . . Controlador(a) — caixa Cozinheiro(a) . . . . .	G	
		Profissional especializado(a) de 3.ª	Vigilante. . . . . Dispenseiro(a) . . . . . Chefe de limpeza . . . . .	H	



Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Actividades auxiliares: refeitórios, jardins, serviços sociais e outros.	Lanifícios . . . . .	Operador(a) não especializado(a).	Copeiro(a) . . . . . Empregado(a) de balcão. Empregado(a) de refeitório. Jardineiro(a) . . . . . Empregado(a) de limpeza.	I	É o(a) trabalhador(a) que presta serviços auxiliares para os quais não são necessárias acções de formação prévias.
Actividades auxiliares: saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST).	Lanifícios . . . . .	Médico(a) do trabalho		A	Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente do trabalho.
		Enfermeiro(a)-coordenador(a).	Enfermeiro(a)-coordenador(a).	C	É o(a) trabalhador(a) que presta cuidados de enfermagem, assiste os médicos na aplicação prática de medidas preventivas, curativas ou de reabilitação e presta cuidados de emergência na sua ausência. Coordena trabalhadores de qualificação inferior.
		Técnico(a) superior de SHST.	Enfermeiro(a) . . . . .	D	É o(a) trabalhador(a) que sob orientação de superior hierárquico executa actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais e outras.
		Técnico(a) de SHST		E	É o(a) trabalhador(a) que auxilia na elaboração e execução técnica e dispositivos de segurança, tendo em vista a prevenção e protecção contra riscos profissionais e outros.
Actividades auxiliares: portaria.	Lanifícios . . . . .	Porteiro(a) . . . . .	Guarda . . . . .	I	É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas/saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.
		Guarda . . . . .	Porteiro(a) . . . . .		
Direcção . . . . .	Lanifícios . . . . .	Director(a) . . . . .	Chefe de serviços ou de escritório.	A	Planeia, dirige e coordena actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área estratégica, que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
			Chefe de contabilidade		
Actividades administrativas: RH, financeira, informática, aprovisionamentos.	Lanifícios . . . . .	Técnico(a) superior	Analista de sistemas Contabilista e ou técnico de contas.	B	É o trabalhador que possui formação superior, para além de vasta experiência e amplo conhecimento de uma actividade especializada na área administrativa, podendo coordenar o trabalho de outros técnicos administrativos.
		Técnico(a) especializado(a).	Chefe de secção . . . . Guarda-livros . . . . . Programador. . . . . Correspondente em línguas estrangeiras.	C	É o trabalhador com conhecimento técnico numa área administrativa, decorrente da experiência ou formação profissional específica.

Área organizacional	Subsectores	Categorias profissionais	Antigas categorias profissionais	Grelha salarial	Definições
Actividades administrativas: RH, financeira, informática, aprovisionamentos.	Lanifícios . . . . .	Técnico(a) administrativo(a) principal	Caixa . . . . . Escriturário de 1.ª . . . Ajudante de guarda-livros.	D	É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.
		Técnico(a) administrativo(a) de 1.ª	Escriturário de 2.ª . . . Operador mecanográfico. Operador de máquinas de contabilidade. Esteno-dactilógrafo	E	É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório. Pode, também, ter a seu cargo operações de caixa, registo de movimentos monetários e outros similares.
		Técnico(a) administrativo(a) de 2.ª	Perfurador-verificador Cobrador ou empregado de serviços externos. Escriturário de 3.ª . . .	F	
		Técnico(a) administrativo(a) de 3.ª	Apontador . . . . . Telefonista . . . . .	G	
		Auxiliar administrativo	Contínuo. . . . .	I	É o trabalhador que presta serviços auxiliares para os quais não necessita de formação prévia.

Famalicão, 22 de Setembro de 2010.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes da Costa*, mandatário.

## ANEXO VII

### Grelha salarial e subsídio de refeição

**Categorias profissionais dos subsectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira e fibras, grossistas têxteis, têxteis-lar, tapeçaria lanifícios, rendas, bordados e passamanarias**

Período de vigência — de 1 de Janeiro  
a 30 de Junho de 2010

Grupo	Remuneração (euros)
A . . . . .	817
B . . . . .	706
C . . . . .	613
D . . . . .	548
E . . . . .	508
F . . . . .	475
G . . . . .	475

Grupo	Remuneração (euros)
H . . . . .	475
I . . . . .	475
Subsídio de refeição . . . . .	2,40

Período de vigência — de 1 de Julho  
a 31 de Dezembro de 2010

Grupo	Remuneração (euros)
A . . . . .	847,50
B . . . . .	732,50
C . . . . .	638,50
D . . . . .	572
E . . . . .	531
F . . . . .	484
G . . . . .	480
H . . . . .	478
I . . . . .	476,50
Subsídio de refeição . . . . .	2,40

Famalicão, 22 de Setembro de 2010.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes da Costa*, mandatário.

**ANEXO VIII****Grelha salarial e subsídio de refeição****Categorias profissionais do sector administrativo  
(excepto lanifícios)**

Período de vigência — de 1 de Janeiro  
a 30 de Junho de 2010

Grupo	Remuneração (euros)
A.....	817,50
B.....	725
C.....	684
D.....	629,50
E.....	615,50
F.....	547,50
G.....	492,50
H.....	475
Subsídio de refeição.....	2,40

Período de vigência — de 1 de Julho  
a 31 de Dezembro de 2010

Grupo	Remuneração (euros)
A.....	830
B.....	736
C.....	695
D.....	639
E.....	625
F.....	556
G.....	500
H.....	476
Subsídio de refeição.....	2,40

Famalicão, 22 de Setembro de 2010.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes da Costa*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 7 de Janeiro de 2011, a fl. 97 do livro n.º 11, com o n.º 3/2011, 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 AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.**

**CAPÍTULO I****Âmbito, classificação, vigência e revisão****Cláusula 1.ª****Âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação empregadora signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2 — O presente IRCT substitui a CCT — restauração e bebidas, publicada no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

**Cláusula 2.ª****Área**

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

**Cláusula 3.ª****Classificação dos estabelecimentos**

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

Grupo A:

Casinos;

Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;

Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);

**Grupo B:**

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

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

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

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

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

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão da CCT**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO II**

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

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

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

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

3 — Têm preferência na admissão:

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

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

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

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

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período de experiência**

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

a) 90 dias de execução do contrato;

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

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem neces-

sidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias e tendo durado mais de 120 dias, um aviso prévio de 15 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem — Conceito e duração

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mandarete

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Estágio — Conceito e duração

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11 — Trabalhadores administrativos:

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

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

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

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

12 — Trabalhadores do comércio:

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Título profissional

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

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

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

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Contrato individual e informação ao trabalhador

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Contratos a termo

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

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

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

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

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

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

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

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

3 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 2 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

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

5 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um

contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Época de maior actividade turística

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Quadros e acessos

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Organização do quadro de pessoal

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoções

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Mapas de pessoal**

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

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

**CAPÍTULO V**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deveres do empregador**

São, especialmente, obrigações do empregador:

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

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

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

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

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

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

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

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal de cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

1 — São obrigações do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

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

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

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

n) Manter actualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do empregador.

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Garantia dos trabalhadores**

1 — É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos legalmente previstos;

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

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

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do

empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre entidades empregadoras

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível

superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efectivamente desempenhadas.

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

1 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, que dará a respectiva quitação.

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

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

## CAPÍTULO VI

### Poder disciplinar

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

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



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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

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

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder

um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 19.<sup>a</sup> desta CCT;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e desta CCT;

d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem nos termos da lei ou desta CCT.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

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

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

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

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

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

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Execução da sanção

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

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

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Instauração do procedimento

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

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

## CAPÍTULO VII

### Duração do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

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

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

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

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

d) Quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do trabalhador ou de, pelo

menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que haja de ser aplicado esse horário.

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

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

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Regimes de horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Intervalos no horário de trabalho

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

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

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

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

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

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Horários especiais**

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

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

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

4 — O horário dos trabalhadores extra será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

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

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

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

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Alteração do horário**

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

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

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

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

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

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Banco de horas**

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

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

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas se-

manais, tendo por limite cento e oitenta horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar.

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

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

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

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

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Horário parcial**

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

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial todo aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.

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

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Trabalho por turnos**

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

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Isenção de horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

sendo:

$RM$  = retribuição mensal total;

$n$  = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

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

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

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

- a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que impossibilite a continuidade da relação de trabalho;
- b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios ao empregador.

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

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

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Mapas de horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Descanso semanal e feriados**Cláusula 50.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal**

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

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

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

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

sendo:

*rd* = remuneração diária;

*Rm* = remuneração mensal.

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Feriados**

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

2 — São feriados obrigatórios:

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

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

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

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

b) Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Funcionamento nos feriados**

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramento, avisar os respectivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Férias — Princípios gerais

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

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

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com excep-

ção do valor da alimentação, do suplemento referente ao trabalho nocturno, bem como do valor referente à isenção de horário.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Noção

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

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

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano.

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

4 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso, ou feriados, imediatamente anteriores, ou posteriores, ao dia ou dias de falta.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Desconto de faltas

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

$$(RM/30) = Rd$$

sendo:

*RM* = remuneração mensal;

*Rd* = remuneração diária.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, por renúncia ao

gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### SECÇÃO III

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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



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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade empregadora ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Critério de fixação de remuneração

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Partidos

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

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Vencimentos mínimos

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

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

## SECÇÃO III

## Alimentação

Cláusula 83.<sup>a</sup>

## Direito à alimentação

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

2 — Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie efectuada de acordo com a especificidade da refeição confeccionada ou servida no estabelecimento em causa; nos demais estabelecimentos, será substituída pelo seu equivalente pecuniário.

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

Cláusula 84.<sup>a</sup>

## Refeições que constituem a alimentação

Os trabalhadores terão direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, em termos a definir pelo empregador.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

## Alimentação especial

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

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

## Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

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

2 — Assim:

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

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

Cláusula 87.<sup>a</sup>

## Tempo destinado às refeições

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

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

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

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

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

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>

## Cômputo do valor da alimentação

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

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

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

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

## SECÇÃO IV

## Alojamento

Cláusula 90.<sup>a</sup>

## Não dedutibilidade do valor do alojamento

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Garantia do direito ao alojamento

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

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

#### SECÇÃO V

##### Serviços extra

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Definição e normas especiais dos serviços extra

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos extras

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Causas de caducidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Exigência da forma escrita

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato, ou exigíveis em virtude dessa cessação.

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

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Noção de justa causa de despedimento

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade.

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

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

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

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

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

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

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

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Denúncia com aviso prévio

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

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

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

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

-ordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Igualdade, parentalidade e condições específicas

#### SECÇÃO I

##### Princípios sobre a igualdade

###### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípios sobre a igualdade

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

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

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

#### SECÇÃO II

##### Princípios sobre a parentalidade

###### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 7 ou 8.

###### Cláusula 103.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

###### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos

ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Licença parental complementar

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

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

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

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

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

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

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

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

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

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresen-

tar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

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

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

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

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

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

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

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de despedimento

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

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

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

- a) Depois das diligências probatórias referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista referidas na lei geral no respeitante ao despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por inadaptação.

4 — A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Menores

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

### SECÇÃO IV

#### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalhador-estudante

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

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

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

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

2 — Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a

dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e 6 a 8.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

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

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

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

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

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

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

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

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

4 — Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

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

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Direito a actividade sindical na empresa

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

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

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

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

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais de empresa

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

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

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

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Garantia dos dirigentes sindicais

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

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

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

#### Clausula 116.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas de delegado sindical

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

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

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

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

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

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que



seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

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

3 — O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete contra-ordenação muito grave.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações

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

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Indumentárias

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

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

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Favorabilidade global

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

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Comissão arbitral

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

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

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

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Âmbito subjectivo da convenção

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

### ANEXO I

#### Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, e parques de campismo (a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>).

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010

(Em euros)		
Níveis	Grupo A	Grupo B
XII .....	937	916,50
XI .....	878	877
X .....	750,50	719,50
IX .....	679	655,50
VIII .....	614,50	601
VII .....	566,50	565,50
VI .....	525,50	520,50
V .....	477	476,50
IV .....	475,50	475,50
III .....	475	475,00
II .....	389	382
I .....	380	380

## ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração  
referente à tabela i)

## Nível XII:

Director de alojamento.  
Director de restauração e bebidas.

## Nível XI:

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

## Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.  
Chefe de pessoal.  
Chefe de serviços.  
Programador de informática.  
Subchefe de cozinha.  
Supervisor de operações.  
Técnico de contas.

## Nível IX:

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

## Nível VIII:

Assistente de vendas de 1.<sup>a</sup>  
Caixa.  
Capataz de campo.  
Capataz de rega.  
Chefe de balcão.  
Controlador.  
Escanção.  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Mestre (marítimo).  
Monitor de animação e desportos.  
Operador de computador.  
Padeiro de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
Secretário de direcção.

Subchefe de mesa.  
Subchefe de operações.

## Nível VII:

Amassador.  
Assistente de vendas 2.<sup>a</sup>  
*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro em geral de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de *caddies*.  
Chefe de cafetaria.  
Chefe de geladaria.  
Chefe de *self-service*.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa/balcão *self-service* de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>  
Encarregado de parque de campismo.  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Fornheiro.  
Governante de roupa/lavandaria.  
Motorista.  
Operador de golfe.  
Operador com mais de cinco anos.  
Padeiro de 2.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup>  
Recepcionista de golfe.  
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática.  
Telefonista de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de frio.

## Nível VI:

Amassador aspirante.  
Assador/grelhador.  
Banheiro-nadador/salvador.  
*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup>  
*Caddies*.  
Cafeteiro.  
Carpinteiro em geral de 2.<sup>a</sup>  
Cavista.  
Chefe de copa.  
Controlador-caixa.  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Despenseiro.  
*Disk-jockey*.  
Distribuidor com mais de cinco anos.  
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de armazém.  
Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de geladaria.  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.<sup>a</sup> com dois ou mais anos.  
Empregado de quartos.  
Empregado de *snack* de 2.<sup>a</sup>  
Encarregado de jardim.  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Fornheiro aspirante.  
Manipulador/ajudante de padaria.

Marcador de jogos.  
 Marinheiro.  
 Operário polivalente.  
 Operador com menos de cinco anos.  
 Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>  
 Pré-oficial electricista.  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup>  
 Tratador/conservador de piscinas.

#### Nível V:

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

#### Nível IV:

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

#### Nível III:

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

#### Nível II:

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

#### Nível I:

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

### ANEXO III

**Definição técnica das categorias em empresas ou estabelecimentos de Restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, e parques de campismo (a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.ª)**

#### 1 — Direcção

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

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

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

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

*Director de restauração e bebidas.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou aprova as ementas ou listas dos estabelecimentos de restauração e bebidas; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política

comercial e exerce a fiscalização dos custos, é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

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

*Director de serviços.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do estabelecimento; efectua ou assiste à recepção dos clientes e acompanha a efectivação dos contratos; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais dos estabelecimentos, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter que executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

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

## 2 — Controlo

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

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

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

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

Fornecer aos serviços de contabilidade os elementos de que estes careçam e controlar as receitas das secções.

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

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

## 3 — Mesas

*Chefe de mesa.* — Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

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

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

ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia.

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

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

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

Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá, ocasionalmente, substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

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

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

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

#### 4 — Bar

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

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

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

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

#### 5 — Balcão

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

*Empregado de balcão (1.ª e 2.ª).* — Atende e serve os clientes nos estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários.

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

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

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

#### 6 — Snack-Bar e Self-service

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

*Chefe de «self-service».* — É o profissional que nos estabelecimentos de serviço directo ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos

e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

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

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

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

### 7 — Cozinha

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

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

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

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

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

### 8 — Pastelaria

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

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

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

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

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

### 9 — Económico

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

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

*Cavista*. — Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla

e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

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

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

#### 10 — Cafeteria e copa

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

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

*Cafeteiro.* — Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento de serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

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

#### 11 — Alojamento com restauração

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

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

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

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

#### 12 — Rouparia/lavandaria e limpeza

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

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

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

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

#### 13 — Restauração rápida

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

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

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

*Operador com mais de cinco anos.* — É o profissional que, além da execução das tarefas atribuídas ao operador com menos de cinco anos, coordena o controlo de todas as

caixas, ordenando o modo de acção das mesmas, podendo executar depósitos bancários, na falta ou impedimento do chefe de operação.

*Operador com menos de cinco anos.* — Atende, prepara e serve refeições e bebidas aos clientes. Efectua as preparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa; se necessário, dá-lhes explicações sobre os diversos produtos e regista pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas. Prepara e acondiciona alimentos. Regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos clientes. Prepara, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior. Recepciona, arruma e repõe, com regularidade, os produtos para venda e consumo e colabora na realização de inventários. Executa trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de acção.

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

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

#### 14 — Animação e desportos

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

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

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

*Banheiro nadador/salvador.* — É o responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora, ainda, com

os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afecte a sua tarefa essencial. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

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

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

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

#### 15 — Parque de campismo

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

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

#### 16 — Categorias sem enquadramento específico

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

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

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

*Ajudante de todas as secções.* — É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento,



executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exige experiência profissional, podendo, acidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

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

#### 17 — Telefones

*Telefonistas (1.ª e 2.ª).* — Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

#### 18 — Administrativos

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

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

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

elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade respectiva, perante os serviços da Direcção-Geral de Contribuições e Impostos.

*Assistente de vendas de 1.ª* — É o profissional que em cada estabelecimento tem como funções principais, além da realização de tarefas operacionais e de apoio à gestão dos recursos humanos, a implantação das estratégias de *marketing* e publicidade determinadas pela empresa para incrementar o volume de vendas, nomeadamente através das tarefas seguintes: promoção junto dos potenciais clientes; *marketing* telefónico; identificação e atendimento de reclamações por parte de clientes; organização do processo de distribuição local de publicidade relativa ao estabelecimento; estudo dos respectivos resultados; supervisão da equipa de distribuição de publicidade; planeamento e organização de festas de aniversário, visitas de estudo.

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

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

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

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

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

*Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª).* — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta

e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

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

### 18 — Informática

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

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

### 19 — Serviços técnicos

#### A) Categorias sem enquadramento específico

*Director de serviços técnicos.* — É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração,

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

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

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

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

#### B) Rodoviários

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

#### C) Comércio (armazém)

*Encarregado de armazém.* — É o profissional que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

*Empregado de armazém.* — É o profissional que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

#### D) Panificadores

*Amassador.* — É o profissional a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e dos produtos afins.

*Forneiro.* — É o profissional a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

*Amassador aspirante.* — É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

*Forneiro aspirante.* — É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

*Manipulador (ajudante de padaria).* — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

#### E) Marítimos

*Mestre.* — É o profissional responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

*Marinheiro.* — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza de embarcação e trabalhos de conservação.

Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

#### 20 — Abastecimento de máquinas de venda automática

*Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática.* — Coordena e dirige um grupo de profissionais de abastecimentos de máquinas automáticas, podendo, em caso de necessidade, executar as funções destes.

*Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª e 2.ª* — Transporta os produtos alimentares e bebidas da sede da empresa para reposição dos mesmos nas máquinas de venda automática, procedendo, também, à sua higiene e manutenção.

#### 21 — Golfe

*Director de golfe.* — Coordena e dirige todos os serviços do estabelecimento e aconselha a administração das políticas de investimento e organização a realizar. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos.

*Secretário.* — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe, ainda, executar as tarefas atribuídas ao director de golfe, nos casos em que este não exista.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente no acolhimento dos jogadores residentes ou nos anexos da empresa; emite, apresenta, e recebe as respectivas contas.

*Chefe de manutenção.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada. É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe de acordo com orientação superior.

*Capataz de campo.* — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

*Capataz de rega.* — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesanais e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

*Operador de golfe.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo. Executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem determinados.

*Chefe de «caddies».* — É o trabalhador que orienta o serviço dos *caddies*, bem como a sua formação. É responsável pelo material deixado à sua guarda.

*«Caddies».* — É o trabalhador que transporta os utensílios de golfe solicitados pelos jogadores ou nomeado pelo chefe dos *caddies*. Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Lisboa, 25 de Outubro de 2010.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

*Mário Pereira Gonçalves*, presidente da direcção.

*Armando Fernandes*, vice-presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, Presidente do conselho geral e mandatário.

Depositado em 12 de Janeiro de 2011, a fl. 97 do livro n.º 11, com o n.º 4/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### **Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro, todas elas abaixo signatárias, foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.ª, n.ºs 1 e 2, 19.ª, n.º 1, 27.ª, n.º 4, 35.ª, 106.ª, n.ºs 4 e 6, 120.ª, n.ºs 7 a 13, 125.ª, n.ºs 2, alínea d), e 3, 126.ª, n.º 5, 154.ª, n.º 1, 156.ª-D e 166.ª e aos anexos II e VI, todos do ACT do sector bancário, celebrado entre as mesmas instituições e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2010, e com as ressalvas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de

Novembro de 1994, 17, de 8 de Maio de 1995, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), 24, de 29 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 24, de 29 de Junho de 2001, 26, de 15 de Julho de 2002, e 26, de 15 de Julho de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, representados pela outorgante FEBASE — Federação do Sector Financeiro e doravante designados por sindicatos, abrangendo 28 empregadores e estimando-se em 54 360 os trabalhadores abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deverá proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup> com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes:

##### Grupo I:

a) As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;

b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 15% do total desses trabalhadores;

##### Grupo II:

a) As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;

b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores;

##### Grupo III:

a) As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;

b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores.

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos, dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

5 — *(Igual.)*

6 — *(Igual.)*

7 — *(Igual.)*

8 — *(Igual.)*

9 — *(Igual.)*

10 — *(Igual.)*

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cooperativas de bancários

A solicitação dos sindicatos, as instituições poderão dispensar, por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os bancários e apoiadas pelos referidos sindicatos

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

a) Em território português — € 50,24;

b) No estrangeiro — € 175,75.

5 — *(Igual.)*

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 15,61.

7 — *(Igual.)*

8 — *(Igual.)*

9 — *(Igual.)*

10 — *(Igual.)*

11 — *(Igual.)*

12 — *(Igual.)*

13 — *(Igual.)*

14 — *(Igual.)*

15 — *(Igual.)*

Cláusula 120.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**1 — *(Igual.)*2 — *(Igual.)*3 — *(Igual.)*4 — *(Igual.)*5 — *(Igual.)*6 — *(Igual.)*

7 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — *(Anterior n.º 10.)*10 — *(Anterior n.º 11.)*

11 — Recebidos os pareceres referidos no n.ºs 9 e 10 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

12 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos n.ºs 9 e 10, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

13 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como à Comissão de Trabalhadores, ou, nos casos dos n.ºs 3 e 10, à associação sindical.

Cláusula 125.<sup>a</sup>**Ilícitude do despedimento**1 — *(Igual.)*

2 — O procedimento é inválido se:

a) *(Igual.)*b) *(Igual.)*c) *(Igual.)*

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 12 da cláusula 120.<sup>a</sup>

3 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 11 a 13 da cláusula 120.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 126.<sup>a</sup>**Consequência da nulidade das sanções**1 — *(Igual.)*2 — *(Igual.)*3 — *(Igual.)*4 — *(Igual.)*

5 — Decorrendo a ilicitude do despedimento de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 7 e 8 da cláusula 120.<sup>a</sup>, se forem considerados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 2 da presente cláusula.

6 — *(Igual.)*7 — *(Igual.)*8 — *(Igual.)*Cláusula 154.<sup>a</sup>**Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — O valor máximo do empréstimo será de € 180 426,40 e não pode ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 — *(Igual.)*Cláusula 156.<sup>a</sup>-D**Condição suspensiva**

A aplicação do disposto nas cláusulas constantes da presente secção e na nova redacção dada ao n.º 2 da cláusula 137.<sup>a</sup> fica dependente da publicação e entrada em vigor de diploma legal que, nos termos previstos no acordo tripartido celebrado em 9 de Dezembro de 2008 entre o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a Associação Portuguesa de Bancos e os sindicatos, integre os novos trabalhadores bancários no regime geral de segurança social.

Cláusula 166.<sup>a</sup>**Comissão paritária**1 — *(Igual.)*

2 — A comissão será composta por nove elementos, sendo quatro nomeados pelos sindicatos, outros quatro pelas instituições e um nono, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes oito.

3 — *(Igual.)*4 — *(Igual.)*5 — *(Igual.)*6 — *(Igual.)*7 — *(Igual.)*8 — *(Igual.)*9 — *(Igual.)*10 — *(Igual.)*11 — *(Igual.)***ANEXO I****Grupos profissionais**

Grupo I — integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II — integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;

Carpinteiro;

Cozinheiro;  
Electricista;  
Gráfico;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro;  
Telefonista.

Grupo III — integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Cobrador;  
Contínuo;  
Guarda;  
Motorista;  
Porteiro;  
Vigilante.

*Nota.* — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;

Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;

Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;

Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV — integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas, abrange as seguintes funções:

Limpeza;  
Serviço de mesa, copa e bar;  
Auxiliar de cozinha;  
Serventes.

## ANEXO II

### Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 723,11				
17	2 462,28				
16	2 290,83				
15	2 110,45				
14	1 926,11				
13	1 748,10				
12	1 600,84				
11	1 474,63				
10	1 318,96				
9	1 210,10	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 096,24	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	1 014,46	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	959,25	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	848,80	Oito anos completos no grupo ou cinco anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	736,78	Admissão e até três anos completos neste grupo.	Cinco anos completos no grupo ou quatro anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	640,54		Admissão e até um ano completo neste grupo.	Quatro anos completos no grupo ou três anos completos neste nível.	
2	564,81			Admissão e até um ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	480,15				Admissão e até quatro anos completos neste grupo.

## ANEXO IV

## Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico de grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico de grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico de grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico de grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

**ANEXO VI****Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível**

Nível	Euros
18 .....	2 343,80
17 .....	2 115,03
16 .....	1 952,68
15 .....	1 800,92
14 .....	1 646,14
13 .....	1 504,43
12 .....	1 391,45
11 .....	1 294,44
10 .....	1 172,02
9 .....	1 076,03
8 .....	974,81
7 .....	904,75
6 .....	859,91
5 .....	770,51
4 .....	679,31
3 .....	601,94
2 .....	539,91
1 .....	480,15

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I — € 736,78;  
 Grupo II — € 640,54;  
 Grupo III — € 564,81;  
 Grupo IV — € 480,15.

**Declaração**

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2010 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2010;

b) As prestações constantes das cláusulas a seguir indicadas são fixadas nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.<sup>a</sup>, n.º 9 — € 147 736,14;

Subsídio de almoço, cláusula 104.<sup>a</sup>, n.º 1 — € 9,03/dia;  
 Diuturnidades, cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a) — € 40,80/cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.<sup>a</sup>, n.º 10 — € 147 736,14;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.<sup>a</sup>:

N.º 1 — € 134,63/mês;

N.º 6 — € 6,65/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.<sup>a</sup> e 108.<sup>a</sup>, n.º 1 — € 479,15/mês;

Subsídio a trabalhador estudante, cláusula 112.<sup>a</sup>, n.º 3 — € 19,23/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.<sup>a</sup>, n.º 1 — € 25,07/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.<sup>a</sup>, n.º 1:

a) € 27,87/trimestre;

b) € 39,39/trimestre;

c) € 48,95/trimestre;

d) € 59,45/trimestre;

e) € 68,12/trimestre;

c) São os seguintes os valores das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup>:

Nível	Euros
18 .....	1 089,24
17 .....	984,91
16 .....	916,33
15 .....	844,18
14 .....	770,44
13 .....	699,23
12 .....	640,34
11 .....	589,85
10 .....	527,58
9 .....	484,03
8 .....	475
7 .....	475
6 .....	475
5 .....	475
4 .....	475
3 .....	475
2 .....	475
1 .....	475

d) Se mantêm em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACT para o sector bancário, cujo texto consolidado, respectivas alterações e ressalvas foram publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, referidos no início do presente documento.

Lisboa, 27 de Dezembro de 2010.

Pelo grupo negociador, em representação do Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, conforme declaração anexa), do BANIF — Banco Internacional do Funchal (nos termos da declaração anexa), do Banco Popular Portugal, BNP Paribas — Sucursal em Portugal, do BNP Paribas Wealth Management, S. A. — Sucursal em Portugal, do BNP Paribas Lease Group — Sucursal em Portugal, da Caixa Económica Montepio Geral, da Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, do FINIBANCO e do FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.

*João Mário Cordéis Mendes Rodrigues*, mandatário.

Pelo Banco Santander Totta:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

Pelo Banco BPI, S. A., Banco Português de Investimento, S. A., BPI — Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., BPI Private Equity — Sociedade de Capital de Risco, S. A., e Techsource — Serviços Informáticos, ACE.:

*Tiago Ravara Marques*, mandatário.

*José Manuel Simões Correia*, mandatário.

Pelo Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário e Banco Espírito Santo dos Açores:

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.



Pelo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, Caja de Ahorros y Monte de Piedad — Sucursal, E. M., Portugal:

*Manuel Baptista Fernandes de Melo*, mandatário.

Pelo Banco do Brasil, AG — Sucursal em Portugal:

*Mariana Caldeira Sarávia*, mandatária.

Pelo Barclays Bank, PLC:

*Teresa Coelho*, mandatária.

Pelo Banco CREDIBOM:

*Eduardo Manuel Dias Rosado Correia*, mandatário.

Pela Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo:

*Carlos Manuel Brasil da Silva Raulino*, mandatário.

*António Gabriel Fraga Martins Maio*, mandatário.

Pela FEBASE — Federação do Sector Financeiro, em representação dos Sindicatos seus filiados: Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Aníbal José da Costa Ribeiro*, mandatário.

*Domingos Ferreira Teixeira Guimarães*, mandatário.

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

*Viriato Augusto Baptista*, mandatário.

*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, representados pela outorgante FEBASE — Federação do Sector Financeiro e doravante designados por sindicatos, abrangendo 28 empregadores e estimando-se em 54 360 os trabalhadores abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

4 — As instituições de crédito com representação no estrangeiro, que aí tenham admitido ou venham a admitir trabalhadores ao seu serviço, ficam obrigadas a respeitar as normas locais de trabalho do sector.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste acordo colectivo de trabalho é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo colectivo de trabalho, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

6 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito são enquadrados em quatro grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Níveis de retribuição**

Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.<sup>a</sup> comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

**A) Grupo I:**

a) Sem funções específicas ou de enquadramento:

Níveis 4 a 10;

b) Com funções específicas ou de enquadramento:

Níveis 6 a 18;

**B) Grupo II:**

a) Sem funções de chefia:

Níveis 3 a 7;

b) Com funções de chefia:

Níveis 7 a 9;

**C) Grupo III:**

a) Sem funções de chefia:

Níveis 2 a 6;

b) Com funções de chefia:

Níveis 5 a 7;

**D) Grupo IV:**

a) Sem funções de chefia:

Níveis 1 a 3;

b) Com funções de chefia:

Níveis 3 a 4.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Garantia de exercício de funções**

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo vedado à instituição utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 7.<sup>a</sup> e na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — No caso de fusão ou integração de instituições, ou encerramento de estabelecimentos, ocorridos desde 14 de Março de 1975, os trabalhadores não podem ser prejudicados na sua categoria, ficando o exercício das funções dependente da existência de vagas e da aplicação dos critérios de selecção para o seu preenchimento.

3 — Nos casos previstos no número anterior, ou sempre que se verifiquem alterações ao organograma previsto na cláusula 21.<sup>a</sup>, ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, as instituições de crédito facultarão aos trabalhadores com categorias de funções específicas ou de enquadramento, no prazo de um ano e a expensas das instituições, a frequência de cursos de formação profissional

que os habilitem ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

4 — Em igualdade de condições, os trabalhadores a que se referem os números anteriores terão prioridade no preenchimento de vagas da respectiva categoria.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Mudança de grupo**

1 — Na mudança de grupo aplica-se o princípio estabelecido na cláusula 16.<sup>a</sup>, não podendo a referida mudança acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida no grupo de origem.

2 — No caso de mudança de grupo, o trabalhador poderá sempre optar pelo regime da carreira profissional do grupo de origem, enquanto este lhe for mais favorável.

3 — Para efeito de promoções futuras no grupo em que ingressou, não será contado ao trabalhador o tempo de serviço prestado no grupo de origem.

4 — Todos os trabalhadores dos grupos II, III e IV terão acesso ao grupo I após a obtenção das habilitações exigidas para admissão neste grupo. Porém, a mudança só se processará quando se verificarem as seguintes condições:

a) Permanência mínima de cinco anos completos no grupo de origem;

b) Aprovação em provas de selecção destinadas a avaliar a sua aptidão para o desempenho de funções do grupo I;

c) Existência de vaga.

5 — Os trabalhadores do grupo IV terão, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários, prioridade no preenchimento de vagas que ocorram nos grupos II e III sem prejuízo do disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>

**Cláusula 8.<sup>a</sup>****Mudança de grupo — Regime transitório**

(Eliminada.)

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador**

1 — O exercício por período superior a 30 dias consecutivos de funções específicas ou de enquadramento, de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao do trabalhador, dá a este direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado pelo competente órgão de gestão para exer-

cer funções específicas ou de enquadramento terá direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

## SECÇÃO II

### Admissão

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

1 — São as seguintes as habilitações mínimas exigidas para admissão nas instituições:

A) Grupo I — 11.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;

B) Grupo II — 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, se não for exigido qualquer curso especial ou carteira profissional;

C) Grupos III e IV — 6.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente ou carteira profissional quando exigida.

2 — Para efeitos da alínea c) do número anterior, considera-se equivalente ao 6.º ano de escolaridade obrigatória a legalmente exigida ao candidato.

3 — Quando o serviço a que o trabalhador se candidata requeira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores, o candidato fica obrigado à apresentação do diploma necessário ou a prova de formação profissional reconhecidamente equiparável.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete às instituições contratar os trabalhadores, com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir por cada instituição, pelo menos 2 serão deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a instituição dará preferência a:

a) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

b) Cônjuges sobreviventes de trabalhadores bancários.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis

meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares de técnicos

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais no anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;

b) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;

c) Todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

d) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provierem, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos;

e) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições paraban-cárias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

##### Determinação da antiguidade de novos trabalhadores

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade dos trabalhadores admitidos após 1 de Julho de 1997 será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas pelo capítulo XI do presente acordo, não se aplicando neste caso a cláusula 143.<sup>a</sup>

## SECÇÃO III

## Carreira profissional

Cláusula 18.<sup>a</sup>

## Promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores serão promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade em cada grupo:

## A) Grupo I:

Ao nível 5 — três anos completos de serviço;

Ao nível 6 — oito anos completos de serviço ou cinco anos completos no nível 5;

Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;

Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;

Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;

Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

## B) Grupo II:

Ao nível 4 — um ano completo de serviço;

Ao nível 5 — cinco anos completos de serviço ou quatro anos completos no nível 4;

Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5;

## C) Grupo III:

Ao nível 3 — um ano completo de serviço;

Ao nível 4 — quatro anos completos de serviço ou três anos completos no nível 3;

Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

## D) Grupo IV:

Ao nível 2 — quatro anos completos de serviço;

Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

## Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deverá proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup> com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes:

## Grupo I:

a) As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;

b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 15% do total desses trabalhadores.

## Grupo II:

a) As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;

b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores.

## Grupo III:

a) As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;

b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 deverão fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

4 — Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados nos grupos II ou III seja inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar poderão não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de três em três anos.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

## Período de estágio

1 — O acesso a categorias profissionais de funções específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 106.<sup>a</sup>

5 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provem, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

## Categorias de funções específicas ou de enquadramento

1 — Consideram-se categorias de funções específicas ou de enquadramento as constantes do anexo III, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados no anexo IV.

2 — Cada instituição — de acordo com a sua dimensão e estrutura — elaborará e definirá o organograma de toda a empresa e o seu quadro de funções, graus e respectivos níveis de retribuição.

3 — As instituições enviarão aos sindicatos cópias dos elementos referidos no número anterior até 31 de Março, elementos esses reportados a 31 de Dezembro do ano anterior.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Banco de Portugal

O Banco de Portugal, tendo em conta as especiais funções e responsabilidades que lhe incumbem como banco central, poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no presente acordo.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Procuradores

Os procuradores não poderão ter retribuição inferior à do nível 6 e serão obrigatoriamente promovidos a esse nível, passado um ano de desempenho de mandato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Chefias obrigatórias para os grupos II, III e IV

1 — No grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado-geral e ajudante de encarregado-geral, quando o número de trabalhadores, sob a sua orientação, seja igual ou superior a 60;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

2 — Relativamente aos grupos III e IV, e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado, sempre que existam, em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento, mais de nove trabalhadores ou tratando-se de contínuos e porteiros, mais de cinco.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se três categorias profissionais distintas, assim constituídas:

- a) Contínuos e porteiros;
- b) Serviços de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);
- c) Serviço de mesa, copa e bar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou

modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Controlo de gestão das instituições de crédito

(Eliminada.)

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados — um trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados — quatro trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — seis trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores sindicalizados — oito trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados — nove trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados — 11 trabalhadores;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 — um trabalhador.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela instituição.

3 — Por acordo com a instituição, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

11 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, das direcções sindicais.

12 — O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se

encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção do abono para falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

13 — O trabalhador tem ainda direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, que nestes casos serão atribuídas pela média paga aos trabalhadores com as mesmas funções, nível ou categoria profissional, conforme os casos.

14 — Não se aplica o disposto no n.º 7 aos trabalhadores que, relativamente ao ano civil anterior à eleição para os cargos indicados no n.º 1, não tenham auferido as gratificações ou prestações referidas no citado n.º 7.

15 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a actividade dos delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;

d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

e) Afixar no interior da instituição e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informações do seu interesse;

f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

g) Exigir da instituição o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As instituições descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado ou de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues, ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respectivo.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração

individual enviada ao seu sindicato e à instituição onde prestem serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Mapas ou suportes magnéticos de pessoal e quotização sindical

1 — Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar ao sindicato respectivo ou os mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos, ou suporte magnético, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar à mesma associação sindical, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Os impressos ou suportes magnéticos referidos no número anterior, para além da inclusão do número de trabalhador atribuído pela instituição, não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente aos sindicatos e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

3 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes magnéticos, referidos no n.º 1, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes magnéticos correspondentes ao 2.º mês em que forem verificadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Proibição às instituições

1 — É proibido às instituições:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> deste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

h) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes e guardas, porteiros, motoristas e contínuos, por a natureza das suas funções aconselhar o uso de vestuário adequado.

2 — A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Deveres das instituições**

São deveres das instituições:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;
- c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância, meios de defesa;
- d) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Novas tecnologias**

- 1 — As instituições deverão adoptar gradualmente as novas tecnologias, por forma a garantir o aperfeiçoamento da produtividade e da eficiência dos serviços.
- 2 — As instituições providenciarão para que a instalação de novos equipamentos e a adaptação dos espaços em que vão ser implantados seja feita de forma a contribuir para a preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores.
- 3 — As condições de prestação de trabalho com carácter intensivo e permanente, em ecrãs de visualização, deverão obedecer às especificações ergonómicas estabelecidas pelas entidades competentes.
- 4 — As instituições deverão adoptar gradualmente procedimentos e normas técnicas que objectivem e especifiquem as condições de trabalho com os novos equipamentos, de modo a respeitar os objectivos enunciados no n.º 2.
- 5 — As instituições deverão promover acções de formação e reciclagem dos trabalhadores de forma a permitirem o adequado aproveitamento dos recursos humanos existentes.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador**

- O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:
- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
  - b) Quando as julgue ilegítimas;
  - c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
  - d) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos;
  - e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical respectiva.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- f) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitada pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo colectivo de trabalho.

2 — Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa, fornecidos pelas instituições.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Cooperativas de bancários**

A solicitação dos sindicatos, as instituições poderão dispensar, por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os bancários e apoiadas pelos referidos sindicatos.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho**

- 1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.
- 2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei.
- 3 — Por força do disposto nos números anteriores, serão assegurados aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:
  - a) Serem submetidos a exame dos serviços médicos do trabalho, por sua iniciativa ou da instituição, para verificar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, devendo recorrer-se, quando for caso disso, para o efeito de exames complementares e de meios auxiliares de diagnóstico de que não disponham os serviços privativos da instituição, à estrutura dos Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS, de acordo com as disponibilidades técnicas destes, sendo a

requisição de serviços e encargos da responsabilidade da instituição;

b) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, quando exerçam habitualmente a sua actividade em lugares subterrâneos ou outros que envolvam riscos especiais, sem prejuízo de outros exames periódicos ou ocasionais impostos pela legislação sobre a matéria e do previsto na alínea anterior;

c) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, incluindo um rastreio oftalmológico, quando operem com visores ou ecrãs de visualização, sem prejuízo do disposto na alínea a).

4 — Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a instituição, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Higiene, salubridade e segurança no trabalho

1 — As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.

2 — As normas que dão satisfação ao disposto no n.º 1 constam do regulamento de higiene e segurança no trabalho publicado em anexo a este acordo e que dele faz parte integrante, tendo por objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que

estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre meio e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

7 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e de doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 2 e 3 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, as instituições devem diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

9 — Será garantida uma indemnização de valor igual a oito vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 do anexo II, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

10 — As reparações de danos ao abrigo desta cláusula não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2 — Quando o trabalhador exerça a sua actividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respectivo local de trabalho; no caso de Lisboa não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do rio Tejo, com excepção do concelho de Almada.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 3, a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 126.<sup>a</sup> salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.



6 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes colectivos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de transferências para novos trabalhadores**

1 — A instituição e o trabalhador podem acordar, aquando da admissão, que o trabalhador possa ser transferido para qualquer localidade do distrito de admissão ou para localidade de distrito contíguo.

2 — Este acordo deve constar de documento escrito que fará parte integrante do contrato individual de trabalho, devendo identificar o distrito para onde poderá ser transferido.

3 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

4 — O regime previsto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste acordo, estejam já ao serviço da instituição, qualquer que seja o seu vínculo contratual.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Prioridade no preenchimento de vagas e novos postos de trabalho**

1 — No preenchimento de vagas e novos postos de trabalho, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Residência do agregado familiar do trabalhador na localidade para onde a transferência é solicitada, desde que tal agregado seja predominantemente sustentado pelo mesmo trabalhador e daí resulte uma situação económica precária;

c) Exercício de actividade profissional por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro da zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

d) Necessidade comprovada de assistência à família;

e) Residência do trabalhador na localidade para onde foi solicitada a transferência;

f) Necessidade comprovada de continuar os estudos;

g) Residência dos ascendentes do 1.º grau do trabalhador ou do cônjuge no concelho da localidade para onde pretende transferir-se;

h) Naturalidade do trabalhador.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica nos termos da cláusula 141.<sup>a</sup>

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, terá preferência o trabalhador que reúna o maior número de factores.

5 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

6 — O dolo ou má fé, na fundamentação do pedido, determina a anulação da transferência efectuada.

7 — Os pedidos de transferência devem ser apresentados por escrito e em cada instituição haverá um registo desses pedidos, que poderá ser consultado por qualquer trabalhador.

8 — Para o preenchimento das vagas ou postos de trabalho referidos nesta cláusula deverão as instituições ter em conta o aproveitamento dos recursos humanos existentes no sector.

9 — Sempre que um trabalhador seja transferido de uma instituição para outra, ser-lhe-ão garantidos todos os direitos que tenha adquirido ao abrigo do presente acordo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração**

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade, com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço, por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta ou do sector.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Encerramento definitivo do estabelecimento**

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra estabelecimento da mesma instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos

respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Nos demais aspectos da transmissão da empresa ou do estabelecimento aplica-se o regime legal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>-A

##### **Cedência ocasional de trabalhadores**

1 — A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

8 — A instituição envia aos sindicatos listagem dos trabalhadores que tenham sido cedidos no mês anterior.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Modo de prestação de trabalho**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Competência das instituições**

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A instituição, observados os procedimentos previstos na lei, pode elaborar regulamentos internos, os quais serão enviados aos sindicatos para conhecimento.

3 — Dos regulamentos internos constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste acordo e da lei.

4 — A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, em lugar visível ou disponibilizando-os por outros meios, designadamente informáticos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Regime geral de prestação de trabalho**

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo dos regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo ou na lei.

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

3 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou incapazes e ainda quando houver acordo nesse sentido com a instituição.

4 — Na admissão em regime de tempo parcial a instituição dará preferência em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da instituição e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da instituição as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;

f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou de administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Para além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 — O contrato de trabalho a termo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos demais casos previstos no número anterior;

c) Três anos, nos restantes casos.

5 — A instituição deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fiqu temporariamente impedido de as desempenhar, a instituição deverá proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup>

2 — Não é permitida a acumulação de cargos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Duração do trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 e 35 horas, respectivamente.

2 — Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho de menores

1 — O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames, desde que tenham tido aproveitamento escolar no último ano lectivo frequentado.

2 — Considera-se aproveitamento escolar, para efeitos do n.º 1, a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que integram o respectivo ano lectivo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário normal de trabalho diário é das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, com intervalo de uma hora, entre as 12 e as 15 horas.

2 — Entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, 30 minutos.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup> retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de 30 minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4 — A instituição pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem de

uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

5 — Se a denúncia for da iniciativa da instituição, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, 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 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

3 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 seguintes;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

4 — No caso do n.º 3, alínea e), as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

6 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

7 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar nocturno.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

Consideram-se motivos atendíveis:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

7 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadoras grávidas e trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Trabalhadoras que amamentem filhos, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- d) Menores.

8 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

9 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

10 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

11 — As instituições comunicarão às comissões ou secções sindicais ou ao delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho suplementar e as razões que o justificam.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Limite máximo de horas de trabalho suplementar**

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 160 horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de 2 horas.

2 — Não poderá também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 — A nível global da instituição não poderá ser ultrapassado o total anual de horas de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos atingissem o número de horas previsto no n.º 1.

4 — Nos termos da lei, a instituição deve possuir um registo do trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, o qual deve ser visado pelo trabalhador.

5 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, a instituição deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas *a)* ou *b)* e *c)* do n.º 3 da cláusula anterior, visada pela Comissão de Trabalhadores, relação de que será enviada cópia aos sindicatos.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Regime especial de trabalho suplementar**

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior.

3 — Aos trabalhadores que prestem serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.<sup>a</sup>

4 — O trabalho suplementar, previsto no n.º 1, só poderá ser prestado quando se verifique a impossibilidade de aplicação do disposto nas cláusulas 59.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup>

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Regime geral de trabalho por turnos**

1 — Sempre que venham a revelar-se necessários, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a)* Informática e mecanografia;
- b)* Postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras;
- c)* Vigilância e segurança.

2 — Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos em serviços distintos dos referidos no número anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

3 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

4 — Os horários por turnos não prejudicam o direito ao descanso semanal ao domingo, e quinzenalmente, ao sábado e ao domingo.

5 — Salvo o disposto na cláusula 60.<sup>a</sup> quanto aos trabalhadores referidos na alínea *c)* do n.º 1 da presente cláusula, cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso.

6 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o descanso semanal.

8 — No caso de os trabalhadores terem optado por turnos fixos, não poderão ser obrigados a permanecer em turnos de noite para além do período de seis meses.

9 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

10 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e de Comissões de Trabalhadores é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

11 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

- a)* Necessidade de prestar assistência inadiável ao respectivo agregado familiar;
- b)* Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
- c)* Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d)* Gravidez.

12 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

13 — Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

14 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

15 — O regime constante desta cláusula pode aplicar-se em casos de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos de vigilantes e guardas**

Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula 59.<sup>a</sup> com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

*a)* Cada turno terá a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>;

*b)* Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só poderão retomar o serviço normal pelo menos 24 horas depois de ter cessado a substituição;

c) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios

1 — Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem 24 horas por dia aplica-se o disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>, com as seguintes especialidades:

a) Cada turno terá a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de 30 minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de 48 horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante 24 horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os 30 minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos 30 minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

2 — O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios existentes em gares marítimas ou ferroviárias, fronteiras e aeroportos, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 — O início e cessação destes horários permitem uma oscilação máxima entre as 8 e as 21 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou só num período contínuo, com um intervalo de 30 minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

4 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Regime especial de prestação de trabalho ao sábado

1 — Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura de um balcão ao sábado, aplicar-se-á o regime de horário de trabalho

diferenciado, previsto na cláusula 62.<sup>a</sup> com as seguintes especialidades:

a) O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula será remunerado nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 98.<sup>a</sup> não sendo, porém, considerado trabalho suplementar;

b) O descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho será gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no n.º 7 da cláusula 69.<sup>a</sup>

2 — O regime constante desta cláusula é excepcional e pressupõe sempre a abertura de um número limitado de balcões por cada instituição.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho flexíveis

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados, mediante autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2 — A prática de horários flexíveis não poderá prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3 — A flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 e as 20 horas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deverá efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5 — Os horários flexíveis constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

6 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, logo que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Horário do serviço de limpeza

1 — O trabalho de limpeza poderá ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento das instituições.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza poderá oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, as instituições darão preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre admissão de novos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Regime especial do Banco de Portugal

1 — No Banco de Portugal, os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do

Tesouro, ou dos serviços que se prendam com a função emissora, poderão trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo a que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.

2 — O mesmo regime será aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de carácter público, de cujo desempenho está incumbido, enquanto banco central.

3 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula, e que exceda o horário normal de trabalho, será remunerado como suplementar.

4 — O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos será remunerado como trabalho prestado em dias de descanso, nos termos da cláusula 98.<sup>a</sup>

5 — Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

###### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstos.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal, têm direito aos correspondentes dias completos de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos, sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 69.<sup>a</sup>

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade.

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>-A

###### Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

###### Cláusula 69.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode, fora dos casos previstos na lei ou no presente acordo, ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 8 desta cláusula.

4 — 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, salvo o disposto no número seguinte.

5 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6 — A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozados exceda o montante máximo referido no n.º 1.

7 — Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

8 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

9 — Salvo acordo entre a instituição e o trabalhador, a renúncia prevista no número anterior deve ser exercida até ao momento da marcação do período de férias e, em qualquer caso, até 15 dias antes da data limite estabelecida na lei para a afixação do mapa de férias.

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 69.<sup>a</sup> e neste acordo, relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento à instituição da data da incorporação, logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 5 da cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Férias no ano de cessação do contrato**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de

férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Férias seguidas ou interpoladas**

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, a estrutura sindical da instituição.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 75.<sup>a</sup>

3 — No caso de interrupção do período de férias por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser comunicado, com menção dos respectivos motivos, à Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, à estrutura sindical da empresa.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

5 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos



comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Afixação e envio do mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes instituições abrangidas por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou parto do trabalhador durante o gozo de férias serão as mesmas interrompidas considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;

c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo respon-

sável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais dos sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

3 — Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

8 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.<sup>a</sup>:

a) As previstas na alínea i), que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;

b) As previstas na alínea j), sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;

c) As previstas na alínea l), quando excederem 30 dias por ano.

3 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

4 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 87.<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 falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

### SECÇÃO III

#### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

##### **Cláusula 88.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup> com menção expressa da situação em que se encontrem e contarão para os efeitos da cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Cláusula 89.<sup>a</sup>**

##### **Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

##### **Cláusula 90.<sup>a</sup>**

##### **Regresso do trabalhador**

O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

##### **Cláusula 91.<sup>a</sup>**

##### **Licença sem retribuição**

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos do anexo v, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup>

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes e a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

### CAPÍTULO VI

#### **Retribuição**

##### **Cláusula 92.<sup>a</sup>**

##### **Definição de retribuição**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5 — A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social será corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

##### **Cláusula 93.<sup>a</sup>**

##### **Classificação da retribuição**

1 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) Retribuição de base a prevista no anexo II para cada nível dos diversos grupos;

b) Retribuição mínima mensal a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) Retribuição mensal efectiva a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil e de estudo;

d) Subsídios de almoço e jantar.

##### **Cláusula 94.<sup>a</sup>**

##### **Tempo e forma de pagamento**

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A instituição poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde conste a identificação da instituição, nome completo do trabalhador, grupo e nível de retribuição, o número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, a categoria profissional, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho iguais aos fixados na cláusula 50.<sup>a</sup>, n.º 2, serão remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12: 52 \times n$$

sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal efectiva e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a  $\frac{1}{30}$  da retribuição mensal efectiva.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno, quer normal quer suplementar, será superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

1.<sup>a</sup> hora:

Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

1.<sup>a</sup> hora:

Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 104.<sup>a</sup>

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo  $Rhn$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo  $Rhn$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 104.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante o serviço militar

O trabalhador, enquanto durar o serviço militar para que tiver sido extraordinariamente convocado, receberá da instituição a diferença entre a retribuição anual que auferiria e a remuneração que, pelas competentes autoridades, por qualquer forma lhe for paga.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que nas instituições tenham categoria e funções idênticas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores de limpeza, bem como a dos trabalhadores que, excepcionalmente, não prestem serviço em regime de tempo completo, é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Retribuição e subsídio de férias**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, ser-lhe-á liquidado  $\frac{1}{25}$  da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será paga, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou ao abrigo da cláusula 91.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 104.<sup>a</sup>**Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 0,91 % do nível 6, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou das Comissões de Trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 105.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2 % do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão.

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior é limitado a sete diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, serão utilizados os critérios definidos na cláusula 17.<sup>a</sup>

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 106.<sup>a</sup>**Despesas com deslocações**

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) Será pago pela instituição o preço da viagem;  
b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;  
c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.ª classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:  $0,30 \times \text{preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior};$

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

a) Em território português — € 50,24;  
b) No estrangeiro — € 175,75.

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 15,61.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a oito vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

11 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 38.<sup>a</sup>, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

13 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

14 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Acréscimo a título de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa-móvel terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, de quantitativo mensal correspondente a 14% da retribuição do nível 6 do anexo II.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixas-móveis efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50% do referido número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

3 — Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4 — Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5 — Os cobradores terão direito a um acréscimo a título de falhas de montante igual ao previsto no n.º 1 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores que desempenharem acidentalmente as funções de cobrador terão direito a uma retribuição especial, por dia ou fracção, de 0,672% do nível 6.

7 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, caixa-móvel ou cobrador, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efectiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

8 — Os operadores de teleprocessamento, abrangidos pela antiga cláusula 162.<sup>a</sup>, que desempenhem, simultaneamente, as funções de caixa, receberão o acréscimo a título de falhas previsto no n.º 1 desta cláusula.

9 — Os caixas que por motivo de introdução de novas tecnologias deixarem de desempenhar essas funções, mantêm o direito ao acréscimo a título de falhas, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram de diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimento.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores colocados nas situações previstas na cláusula 61.<sup>a</sup> auferirão um subsídio de turno no montante de 50% da retribuição do nível 6.

2 — O subsídio referido no número anterior engloba o pagamento devido pelo trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, bem como o trabalho prestado no período nocturno.

3 — O subsídio previsto no n.º 1 conta para efeitos de cálculo de subsídio de férias, desde que, à data do início destas, os trabalhadores se encontrem a prestar serviço em regime de turnos.

4 — Os trabalhadores que, em cada ano civil, exerçam as funções previstas na cláusula 61.<sup>a</sup> por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, têm direito a que o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula conte para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante 3 dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — 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 participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização das provas e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo

direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de prova de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2% do nível 6.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, e constantes do capítulo VII deste Acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 112.<sup>a</sup> só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Insti-

tuto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

## CAPÍTULO VIII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao Sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.



4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 116.<sup>a</sup>

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos 3 dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

11 — Recebidos os pareceres referidos no n.ºs 9 e 10 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

12 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos n.ºs 9 e 10, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

13 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como à Comissão de Trabalhadores, ou, nos casos dos n.ºs 3 e 10, à associação sindical.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integram o conceito de justa causa de despedi-

mento, a instituição comunicará, por escrito, ao arguido, e à Comissão de Trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.<sup>a</sup>, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *f)* do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea *c)* do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea *c)* do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na 2.ª parte do número anterior.

#### Cláusula 125.ª

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

*a)* Se tiverem decorrido os prazos previstos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 116.ª;

*b)* Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for inválido;

*c)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

*d)* Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

*e)* Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O procedimento é inválido se:

*a)* Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

*b)* Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

*c)* Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

*d)* A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 12 da cláusula 120.ª

3 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 11 a 13 da cláusula 120.ª, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 126.ª

##### Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

*a)* Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das

prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

*i)* Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a 3 meses;

*ii)* Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea *i)*, mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5.

*iii)* Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea *i)*, mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

*iv)* Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea *iii)*, será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

*b)* Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea *a)*;

*c)* Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea *a)* do número anterior terão um acréscimo de 50%, relativamente aos estabelecimentos bancários, junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea *a)* do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Decorrendo a ilicitude do despedimento de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 7 e 8 da cláusula 120.ª, se forem considerados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 2 da presente cláusula.

6 — Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a instituição pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

7 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei e no n.º 6 da presente cláusula, as indemnizações indicadas no n.º 4 não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a 6 meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

Cláusula 127.<sup>a</sup>**Suspensão e impugnação do despedimento**

O trabalhador que for despedido pode, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento, bem como opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação do despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior.

## CAPÍTULO IX

**Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos**Cláusula 128.<sup>a</sup>**Prazo de prescrição**

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido 1 ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 129.<sup>a</sup>**Prova de créditos**

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de 5 anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 130.<sup>a</sup>**Privilégios creditórios**

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

Cláusula 131.<sup>a</sup>**Arbitragem**

As instituições de crédito e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

## CAPÍTULO X

**Formação profissional**Cláusula 132.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 — As instituições devem proporcionar aos trabalhadores bancários, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente através do apoio do Instituto de Formação Bancária.

2 — As instituições deverão assegurar, nas acções de formação que venham a desenvolver, uma participação mais equilibrada dos dois sexos.

Cláusula 133.<sup>a</sup>**Formação de base**

1 — A frequência dos cursos de formação de base será obrigatória para todos os trabalhadores sem funções específicas ou de enquadramento, que venham a ser admitidos ao desempenho de tarefas especificamente bancárias por ocasião do seu ingresso ou que a elas venham a ter acesso, de modo a serem enquadrados na orgânica e funcionamento dos serviços.

2 — As horas de funcionamento dos cursos a que se refere o número anterior não excederão os máximos estabelecidos como período normal de trabalho e são considerados como prestação de trabalho.

Cláusula 134.<sup>a</sup>**Aperfeiçoamento e reconversão profissional**

Tendo em vista o aperfeiçoamento humano e profissional dos trabalhadores ou a sua reconversão, ser-lhes-á proporcionada a participação em acções de formação específica.

Cláusula 135.<sup>a</sup>**Deslocações para formação**

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores, constantes do capítulo x deste acordo, serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, aplicar-se-á o disposto no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>

3 — Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino a distância, e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso, terão direito ao subsídio de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 98.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XI

**Benefícios sociais**

## SECÇÃO I

**Segurança social**Cláusula 136.<sup>a</sup>**Âmbito**

1 — As instituições de crédito, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuarão a garantir os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas será garantida, pelas instituições de crédito, a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

2 — Para efeitos da 2.<sup>a</sup> parte do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 17.<sup>a</sup> e 143.<sup>a</sup>

3 — As instituições adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Doença ou invalidez

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo v, aos valores fixados do anexo vi;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;

c) A um 14.<sup>o</sup> mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.<sup>a</sup>

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não poderá ser, segundo o grupo em que se encontravam colocados à data da passagem a qualquer das situações previstas no mesmo número, de montante inferior ao do valor ilíquido da retribuição do nível 4, quanto aos trabalhadores do grupo I, ou do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, quanto aos restantes.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos n.ºs 1 ou 2, calculados proporcionalmente ao período normal de trabalho.

4 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo vi, serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

5 — Excepcionalmente, e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador, com mais de 65 anos de idade e menos de 70, continuar ao serviço: a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

6 — O trabalhador que completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade, ou o que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

7 — Da aplicação do anexo v não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo II, quer tenham sido

colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada actualização.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>-A

##### Regime contributivo de novos trabalhadores

1 — Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no activo, contribuirão para o Fundo de Pensões instituído pela entidade empregadora com 5 % da sua retribuição mínima mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — No caso de um trabalhador a que se aplique o n.º 1 desta cláusula passar a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, será transferido para o Fundo de Pensões da nova instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma decorrentes dos serviços prestados, até essa data, a instituições de crédito vinculadas ao disposto na secção I do capítulo XI do presente acordo.

3 — A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup> para os trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social.

4 — Quando se verifique a situação prevista na cláusula 140.<sup>a</sup> deste acordo, a responsabilidade pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados a instituições de crédito caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>-B

##### Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 137.<sup>a</sup>-A não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns, quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 137.<sup>a</sup> acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 105.<sup>a</sup>, considerando todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 105.<sup>a</sup>

3 — O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula, quanto à contagem de diuturnidades, são extensivas aos trabalhadores que se encontram já em situação de invalidez ou invalidez presumível, mas com efeitos desde 1 de Junho de 1980.

5 — Os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 aplicam-se aos trabalhadores que sejam colocados na situação de invalidez ou invalidez presumível a partir de 15 de Julho de 1984.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>-A

##### Cláusula interpretativa

As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante deste acordo correspondem à soma do valor das mensalidades com o valor das diuturnidades a que aludem, respectivamente, as cláusulas 137.<sup>a</sup> e 138.<sup>a</sup>, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 136.<sup>a</sup> Esta norma não se aplica aos casos abrangidos pela cláusula 140.<sup>a</sup>

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Verificação do estado de doença e de invalidez

Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 141.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 143.<sup>a</sup>

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutro regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Junta médica

1 — As juntas médicas previstas neste acordo serão compostas por três elementos e constituir-se-ão da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico, que a representará na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da recepção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

2 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Falecimento

1 — Por morte do trabalhador, as instituições concederão:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência igual a 40% do valor da retribuição mensal, constante do anexo II, com o mínimo do ordenado mínimo nacional;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.<sup>a</sup>

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a*) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

*a*) Cônjuge sobrevivente;

*b*) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4 — As mensalidades referidas na alínea *b*), o subsídio de Natal referido na alínea *c*) e o 14.º mês referido na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

*a*) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

*b*) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea *b*) do número anterior;

*c*) 100 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea *b*) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

*d*) 100 % para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea *b*) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea *b*) do n.º 3 desta cláusula.

6 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

7 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

8 — As actualizações do anexo II aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup> a partir de 1 de Junho de 1980, será contado, para efeitos da aplicação do anexo V, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 — Enquanto não se verificar a integração dos trabalhadores bancários no Serviço Nacional de Saúde, será asse-

gurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números seguintes:

2 — O Serviço de Assistência Médico-Social — SAMS constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato respectivo.

3 — O Serviço de Assistência Médico-Social — SAMS proporciona, aos seus beneficiários, serviços e ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

*a*) A carga das instituições de crédito: a verba correspondente a 6,50 % do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup> e diuturnidades referidas na cláusula 138.<sup>a</sup> e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup>, mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;

*b*) A carga dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição efectiva, incluindo o subsídio de férias e subsídio de Natal;

*c*) A carga dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidos das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.<sup>a</sup>;

*d*) A carga dos pensionistas referidos na cláusula 142.<sup>a</sup>: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas *a*), *c*) e *d*) do n.º 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 136.<sup>a</sup> devam entregar à instituição.

6 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea *a*) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

7 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea *a*) do n.º 4 desta

cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

8 — As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

9 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 140.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Regime especial de maternidade e paternidade

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a mulher trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não poderão, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 a 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>-A

##### Adopção

Em caso de adopção de menor de 3 anos, o candidato a adoptante tem direito a 60 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer um ano.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>-A

##### Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>-B

##### Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>-C

##### Redução de horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

## SECÇÃO III

## Subsídio infantil e de estudo

Cláusula 148.<sup>a</sup>

## Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 2,6% do nível 6, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 149.<sup>a</sup>

## Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

- a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2,9% do nível 6;
- b) Do 5.º e 6.º ano de escolaridade — 4,1% do nível 6;
- c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1% do nível 6;
- d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 6,2% do nível 6;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1% do nível 6.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, em 31 de Março, em 30 de Junho e em 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 113.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 148.<sup>a</sup>

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 148.<sup>a</sup>

ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.<sup>a</sup>;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

7 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

## SECÇÃO IV

## Prémio de antiguidade

Cláusula 150.<sup>a</sup>

## Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse

## SECÇÃO V

## Empréstimos para habitação

Cláusula 151.<sup>a</sup>

## Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — Os conselhos de gestão ou administração divulgarão, para cada ano, o limite, único e comum para todos



os trabalhadores, dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos trabalhadores no activo e aos reformados até perfazerem 65 anos de idade.

2 — Os empréstimos concedidos aos trabalhadores indicados na parte final do n.º 1 terão de estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de € 180 426,40 e não pode ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior será revisto anualmente.

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação será igual a 65% da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas de empréstimo a que se refere o número anterior terá como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15%.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção serão estabelecidas em regulamentação própria.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor da presente revisão aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 155.<sup>a</sup> com as seguintes especialidades:

- a) A variação das taxas de juro terá como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 15%;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

## SECÇÃO VI

### Segurança social — Disposições especiais

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>-A

##### Doença

No caso de doença, as instituições adiantarão aos trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do diploma referido na cláusula 156.<sup>a</sup>-D e abrangidos pelo regime geral de segurança social o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>-B

##### Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente acordo e inscritos no regime geral da segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5% a cargo das instituições de crédito e 1,5% a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a instituição de crédito creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelas instituições de crédito e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente ACT para estas eventualidades.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelas instituições de crédito e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente ACT para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10 — Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>-C

##### Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>, no n.º 1 da cláusula 136.<sup>a</sup> e na cláusula 137.<sup>a</sup>-A não é aplicável aos novos trabalhadores e seus familiares que, na data da entrada em vigor do presente ACT, já estejam ou, após essa data, venham a estar abrangidos pelo regime geral de segurança social.

2 — O nível mínimo de admissão dos trabalhadores do grupo I será o nível 5 a partir da data de produção de efeitos do diploma referido na cláusula 156.<sup>a</sup>-D.

3 — As ausências dos trabalhadores que venham a estar abrangidos pelo regime geral de segurança social a partir da data a que se refere o número anterior ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.<sup>a</sup> não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

4 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto na cláusula 144.<sup>a</sup>, nos exactos termos em que se encontra formulada.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>-D

##### Condição suspensiva

A aplicação do disposto nas cláusulas constantes da presente secção e na nova redacção dada ao n.º 2 da cláusula 137.<sup>a</sup> fica dependente da publicação e entrada em vigor de diploma legal que, nos termos previstos no acordo tripartido celebrado em 9 de Dezembro de 2008 entre o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a Associação Portuguesa de Bancos e os sindicatos, integre os novos trabalhadores bancários no regime geral de segurança social.

## CAPÍTULO XII

### Execução do contrato

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo serão punidas nos termos da lei.

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

**Trabalhadores da ex-JKL, admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I**

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Regime transitório dos extintos subsídios de função

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup> quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 165.<sup>a</sup>**Verticalização***(Eliminada.)*Cláusula 166.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por nove elementos, sendo quatro nomeados pelos sindicatos, outros quatro pelas instituições e um nono, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes oito.

3 — Cada parte designará quatro elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, quatro elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de quatro por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 166.<sup>a</sup>-A**Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15 de Maio de 1978***(Eliminada.)*Cláusula 167.<sup>a</sup>**Revogação do contrato anterior**

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 168.<sup>a</sup>**Envio de documentos, mapas e registos**

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e as associações sindicais outorgantes deste acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

Cláusula 169.<sup>a</sup>*(transitória)***Contribuições para os SAMS**

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 144.<sup>a</sup>, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

**ANEXO I****Grupos profissionais**

Grupo I — integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II — integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;  
Carpinteiro;  
Cozinheiro;  
Electricista;  
Gráfico;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro;  
Telefonista.

Grupo III — integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Cobrador;  
Contínuo;  
Guarda;  
Motorista;  
Porteiro;  
Vigilante.

*Nota.* — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;

Ordena e arquiva documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador;

Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;

Executa todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV — integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas:

Abrange as seguintes funções:

Limpeza;  
Serviço de mesa, copa e bar;  
Auxiliar de cozinha;  
Serventes.

## ANEXO II

## Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 723,11				
17	2 462,28				
16	2 290,83				
15	2 110,45				
14	1 926,11				
13	1 748,10				
12	1 600,84				
11	1 474,63				
10	1 318,96				
9	1 210,10	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 096,24	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	1 014,46	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	959,25	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	848,80	Oito anos completos no grupo ou cinco anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	736,78	Admissão e até três anos completos neste grupo.	Cinco anos completos no grupo ou quatro anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	640,54		Admissão e até um ano completo neste grupo.	Quatro anos completos no grupo ou três anos completos neste nível.	
2	564,81			Admissão e até um ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	480,15				Admissão e até quatro anos completos neste grupo.

## ANEXO III

## Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham como segue:

**Director.** — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade, e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

**Director-adjunto ou subdirector.** — É o trabalhador que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a director-adjunto.

**Assistente de direcção.** — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos

necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

**Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector.** — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

**Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção.** — É o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

**Gerente de zona.** — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

**Gerente.** — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

**Subgerente.** — É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

**Encarregado geral.** — É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em

geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

*Adjunto de encarregado geral.* — É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado-geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

*Encarregado dos grupos II, III e IV.* — É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

*Chefe de oficina.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

*Subchefe de oficina.* — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

*Técnico:*

1 — É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste ACTV e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2 — A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;

b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;

c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 — As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são, genericamente, as seguintes:

a) Técnico de grau I — o que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;

b) Técnico de grau II — o que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição.

Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

c) Técnico de grau III — o que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

d) Técnico de grau IV — o que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Inspector-chefe.* — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

*Inspector.* — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

*Inspector-adjunto ou subinspector.* — É o trabalhador que, de forma subordinada, inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditorias e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

*Auxiliar de inspecção.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

*Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática.* — É o trabalhador que quer em projectos de automatização de sistemas quer em projectos típicos de OM para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas-projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista programador.* — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado em equipas-projecto.

**Analista de organização e métodos.** — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

**Gestor de cliente.** — É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

**Agente de organização e métodos.** — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

**Analista de informática.** — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

**Operador principal.** — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

**Programador de informática.** — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

**Operador de informática.** — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

**Solicitador.** — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

**Promotor comercial:**

1 — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2 — A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;

b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;

c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;

d) Conhecimento de legislação bancária;

e) Aptidão para relações humanas.

**Cambista.** — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

**Assistente social.** — É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupar.

**Secretário.** — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

**Enfermeiro.** — É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

## ANEXO IV

### Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico de grau I.			

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico de grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico de grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico de grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

## ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagens das mensalidades fixadas no anexo VI
1 .....	1	1	20
2 .....	2	2	20
3 .....	3	3	20
4 .....	4	4	20
5 .....	5	5	20
6 .....	6	6	20
7 .....	7	7	20

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagens das mensalidades fixadas no anexo VI
8 .....	8	8	20
9 .....	9	9	20
10 .....	10	10	20
11 .....	11	11	24
12 .....	12	12	27
13 .....	13	13	30
14 .....	14	14	33
15 .....	15	15	36
16 .....	16	16	39
17 .....	17	17	43
18 .....	18	18	46
19 .....	19	19	49
20 .....	20		52
21 .....	21		55
22 .....	22		58
23 .....	23		62
24 .....	24		65
25 .....	25		68
26 .....	26		71
27 .....	27		74
28 .....	28		77
29 .....	29		81
30 .....	30		84
31 .....	31		87
32 .....	32		90
33 .....	33		93
34 .....	34		96
35 ou mais .....	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		100

Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção nesse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

#### ANEXO VI

**Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível**

Nível	Euros
18 .....	2 343,80
17 .....	2 115,03
16 .....	1 952,68
15 .....	1 800,92
14 .....	1 646,14
13 .....	1 504,43
12 .....	1 391,45
11 .....	1 294,44
10 .....	1 172,02
9 .....	1 076,03
8 .....	974,81
7 .....	904,75
6 .....	859,91
5 .....	770,51
4 .....	679,31
3 .....	601,94
2 .....	539,91
1 .....	480,15

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I — € 736,78;  
 Grupo II — € 640,54;  
 Grupo III — € 564,81;  
 Grupo IV — € 480,15.

#### Regulamento de higiene e segurança no trabalho

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Deveres das instituições

1 — As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

#### Artigo 2.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.



2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

### Artigo 3.º

#### Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

#### Artigo 4.º

##### Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho, sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo a que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contado como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

#### Artigo 5.º

##### Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

#### Artigo 6.º

##### Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser considerados como saídas de emergência.

#### Artigo 7.º

##### Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização, em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

#### Artigo 8.º

##### Locais subterrâneos

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

#### Artigo 9.º

##### Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

#### Artigo 10.º

##### Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas, por forma a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

#### Artigo 11.º

##### Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emissões perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Artigo 12.º

##### Ruídos

O nível de intensidade sonora, nos locais de trabalho, não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

#### Artigo 13.º

##### Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho, onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem

adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando a operação possa ser feita, sem inconvenientes para os trabalhadores, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 15.º

##### Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

#### Artigo 16.º

##### Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação, que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados, e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias, de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

#### Artigo 18.º

##### Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

#### Artigo 19.º

##### Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminados e ventilados adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

#### Artigo 20.º

##### Refeitórios ou copas

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

#### Artigo 21.º

##### Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

#### Artigo 22.º

##### Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios, a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineados e construídos obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

#### Artigo 23.º

##### Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

#### Artigo 24.º

##### Móveis

Os móveis e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

#### Artigo 25.º

##### Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzem, manipulam, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma na-

tureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados, por forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

### Artigo 26.º

#### Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

## CAPÍTULO III

### Promoção da saúde

### Artigo 27.º

#### Medicina privativa

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

#### Declaração

A) Os outorgantes do presente ACT acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 5, do ACT, têm efeitos desde 1 de Janeiro de 2010 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2010;

b) As prestações constantes das cláusulas a seguir indicadas são fixadas nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.<sup>a</sup>, n.º 9 — € 147 736,14;

Subsídio de almoço, cláusula 104.<sup>a</sup>, n.º 1 — € 9,03/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a) — € 40,80/cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.<sup>a</sup>, n.º 10 — € 147 736,14;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.<sup>a</sup>:

N.º 1 — € 134,63/mês;

N.º 6 — € 6,65/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.<sup>a</sup> e 108.<sup>a</sup>, n.º 1 — € 479,15/mês;

Subsídio a trabalhador estudante, cláusula 112.<sup>a</sup>, n.º 3 — € 19,23/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.<sup>a</sup>, n.º 1 — € 25,07/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.<sup>a</sup>, n.º 1:

a) € 27,87/trimestre;

b) € 39,39/trimestre;

c) € 48,95/trimestre;

d) € 59,45/trimestre;

e) € 68,12/trimestre;

c) São os seguintes os valores das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup>:

Nível	Euros
18 .....	1 089,24
17 .....	984,91
16 .....	916,33
15 .....	844,18
14 .....	770,44
13 .....	699,23
12 .....	640,34
11 .....	589,85
10 .....	527,58
9 .....	484,03
8 .....	475
7 .....	475
6 .....	475
5 .....	475
4 .....	475
3 .....	475
2 .....	475
1 .....	475

B) Acordaram, ainda, em que, nos termos da alínea d) da declaração anexa ao acordo de revisão assinado nesta mesma data, se mantêm em vigor as seguintes ressalvas, publicadas nos números do *Boletim do Trabalho e Emprego* que vão indicados:

Pelo Banco Popular Portugal (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992, tendo, então, a denominação de BNC — Banco Nacional de Crédito Imobiliário, S. A.):

1) Não aceitação de quaisquer restrições à inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fixadas no ACT relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

2) Não aceitação de que o tempo prestado em empresas (excepto instituições de crédito), associações ou serviços estranhos a cada um dos subscritores do ACT e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes do referido acordo;

3) Aceitação das cláusulas acordadas sobre o crédito a habitação ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamento em vigor no Banco Popular Portugal, S. A.;

4) Não aceitação da cláusula 43.<sup>a</sup> («Encerramento definitivo do estabelecimento»), aceitando apenas, na hipótese prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;

5) Não subscrição da redacção dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 27.<sup>a</sup> («Exercício da actividade sindical»);

6) Não aceitação do n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup> («Definição de retribuição»).

Pela Caixa Económica — Montepio Geral (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, tendo, então, a denominação de Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa):

a) Não aceita quaisquer restrições à liberdade de recrutamento do seu pessoal, excepto as referentes aos mínimos de habilitações, às imposições quanto a deficientes físicos e às preferências na admissão de filho ou de cônjuge de trabalhadores da instituição já falecidos;

b) Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes deste acordo apenas aceita o tempo de serviço prestado em instituição de crédito.

Pela Caja de Ahorros de Galicia (Caixa Galicia) (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2001):

1) A Caixa Galicia não aceita quaisquer restrições à liberdade de admissão de pessoal;

2) Na contagem de tempo de serviço para todos e quaisquer efeitos emergentes do ACT, a Caixa Galicia contará apenas o tempo de serviço prestado nesta instituição, podendo acordar com cada trabalhador a contagem de tempo de serviço prestado a outras instituições de crédito ou entidades empregadoras;

3) A Caixa Galicia não aceita o princípio das promoções automáticas por antiguidade, aceitando o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> tão-só no pressuposto de que a sua aplicação só terá lugar quando a admissão do trabalhador tiver sido feita para o nível remuneratório mínimo da respectiva categoria;

4) A Caixa Galicia não aceita o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup> e procederá a promoções por mérito dos seus trabalhadores de acordo com critérios próprios. A Caixa Galicia aceita, no entanto, proceder em cada três anos a promoções de um mínimo de 15 % dos trabalhadores que integrem os níveis 4 a 9, 3 a 6 e 2 a 5 dos grupos I, II e III, respectivamente, caso o número de trabalhadores colocados em cada um daqueles níveis e ou grupos, incluindo os da sede da sucursal e de todos os outros locais de trabalho, não exceda 10;

5) A Caixa Galicia não aceita o teor do n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>, ficando acordado que o mesmo terá a seguinte redacção:

«A Caixa Galicia poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias, e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, com respeito pela lei, obrigando-se, no entanto, a definir sempre o respectivo conteúdo funcional.»;

6) A Caixa Galicia, para exercício da actividade sindical, concederá apenas o crédito de tempo, dispensas ao serviço e todos os demais direitos e garantias que estiverem previstos no ACT;

7) Na situação prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>, a Caixa Galicia apenas aceita a integração dos trabalhadores do seu próprio quadro;

8) Para os efeitos do n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup>, a Caixa Galicia respeitará os limites previstos na lei geral;

9) A Caixa Galicia aceita a cláusula 103.<sup>a</sup>, com as seguintes ressalvas:

a) Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado que não seja imputável ao trabalhador, a Caixa Galicia pagará o subsídio de Natal como se este tivesse estado sempre ao serviço;

b) Em caso de suspensão da prestação de trabalho ao abrigo da cláusula 91.<sup>a</sup>, a Caixa Galicia pagará o subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano;

10) No que respeita ao n.º 4 da cláusula 106.<sup>a</sup>, nas deslocações a Madrid ou à Galiza dos trabalhadores ao serviço da Caixa Galicia, serão pagas ajudas de custo no valor daquelas previstas para as deslocações em território português, acrescidas de € 2;

11) A Caixa Galicia não aceita todo o conteúdo da cláusula 107.<sup>a</sup>, não atribuindo qualquer acréscimo a título de falhas aos trabalhadores ao seu serviço, uma vez que suportará todas as falhas ou diferenças, desde que as mesmas não resultem de negligência grave ou grosseira por parte do trabalhador, de atitude comprovadamente dolosa ou de infracção às regras definidas pela Caixa Galicia na matéria.

1) Os trabalhadores poderão, no entanto, optar por receber acréscimo a título de falhas, devendo tal opção ser feita todos os anos, sendo certo que a opção para um determinado ano civil é válida para todo esse ano civil, sem possibilidade de troca;

2) A referida opção terá de ser feita até ao dia 15 de Janeiro de cada ano, entendendo-se que o trabalhador optou definitivamente pelo regime vigente no ano anterior, caso mantenha o silêncio até àquela data;

3) Caso o trabalhador inicie as funções de caixa após o dia 15 de Janeiro do ano que então estiver em curso, poderá o mesmo exercer a sua opção no prazo máximo de 30 dias após o início do desempenho de tais funções;

12) A Caixa Galicia aceita as cláusulas constantes da secção I do capítulo XI do ACT («Benefícios sociais»), com as seguintes ressalvas:

a) Não aceita a aplicação da cláusula 143.<sup>a</sup>;

b) A referida secção I do capítulo XI será aplicável apenas aos trabalhadores não abrangidos pelo regime geral de segurança social, de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março;

c) A integração dos trabalhadores bancários no regime geral da segurança social não prejudica o disposto na cláusula 144.<sup>a</sup> sobre a assistência médica, que se mantém aplicável.

Pelo FINIBANCO, S. A., e pela FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Imobiliários, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 24, de 8 e de 29 de Junho de 1998, respectivamente):

Ressalvas já anteriormente feitas no acordo de adesão, celebrado pela sua antecessora FININDÚSTRIA, devendo a ressalva do respectivo n.º 2 ser de aplicação também ao FINIBANCO:

1) Não aceitam quaisquer restrições à sua inteira liberdade no recrutamento de pessoal, para além das fixadas

no mesmo acordo colectivo, relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

2) Não aceitam que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos à FININDÚSTRIA e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possa ser contado para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

3) Aceitam as cláusulas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito estará sujeita aos critérios e regulamentos em vigor na instituição;

4) Não aceitam a cláusula 43.<sup>a</sup>, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração de trabalhadores dos seus próprios quadros.

Pelo Banco BPI:

1 — Relativa ao regime de prestação de trabalho em balcões integrados na rede de estabelecimentos situados junto a hipermercados e supermercados (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 1999):

1) O trabalho tem a duração de 7 horas diárias, com um intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas para refeição e descanso, e de 35 horas médias semanais aferidas mensalmente;

2) Os períodos diários de sete horas não podem situar-se fora do horário de abertura ao público do hipermercado ou supermercado respectivo e só podem fixar-se entre as 8 horas e 30 minutos e as 23 horas e 30 minutos; os intervalos de refeição e descanso situam-se entre as 12 e as 16 e entre as 17 e as 21 horas;

3) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, no mínimo uma vez em cada mês;

4):

a) Podem ser admitidos para prestar serviço nesta rede trabalhadores a tempo parcial, quer na modalidade de menos de sete horas por dia quer na modalidade de menos de cinco dias de trabalho por semana;

b) As contribuições para os SAMS relativas a estes trabalhadores serão calculadas na base mínima do nível de admissão do grupo I;

5) Aos trabalhadores contratados ao abrigo do número anterior para prestar serviço apenas aos sábados e domingos, não se aplicará o n.º 3, mas a retribuição será calculada na base de  $\frac{1}{22}$  da retribuição mensal efectiva por cada dia de trabalho;

6):

a) Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho previsto nesta ressalva aplicam-se as regras gerais relativas ao trabalho nocturno e ao trabalho em dias feriados;

b) A prestação de trabalho aos sábados e domingos dos trabalhadores abrangidos por esta ressalva será remunerada com um acréscimo de 50% da retribuição mensal efectiva;

7) No âmbito da rede de balcões situados junto a hipermercados e supermercados será dada preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

O presente regime é aplicável aos trabalhadores que prestem serviço na rede de balcões situados junto a hipermercados e supermercados, desde que aqueles dêem o seu acordo prévio, considerando-se como dado o acordo se o trabalhador tiver sido admitido directamente para prestar serviço na referida rede de balcões;

2 — Relativa ao serviço de banca telefónica (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2001):

1.<sup>a</sup> O exercício da actividade da banca telefónica será efectuado com recurso ao regime de horário normal de trabalho por turnos, nomeadamente na modalidade de laboração contínua, e de horários de trabalho diferenciados com as especificidades explicitadas nas cláusulas seguintes.

2.<sup>a</sup> Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turno deverão coincidir, periodicamente, com o sábado e domingo, no mínimo uma vez em cada um dos meses.

3.<sup>a</sup>:

1 — Os horários de trabalho diferenciados não poderão ultrapassar as 7 horas diárias, com um intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas para alimentação e descanso ou as 35 horas médias semanais, aferidas mensalmente.

2 — Esses períodos de sete horas situar-se-ão entre as 7 e as 24 horas; os intervalos das refeições e descanso situam-se entre as 12 e as 16 e as 17 e as 21 horas.

4.<sup>a</sup>:

1 — Podem ser admitidos trabalhadores a tempo parcial, quer na modalidade de menos de sete horas por dia quer na modalidade de menos de cinco dias de trabalho por semana, ficando sujeitos, igualmente, a qualquer dos regimes de horários referidos na cláusula 1.<sup>a</sup>

2 — As contribuições para os SAMS relativas a estes trabalhadores serão calculadas na base mínima do nível de admissão do grupo I.

3 — Aos trabalhadores contratados ao abrigo desta cláusula para prestar serviço apenas aos sábados e domingos não se aplica o disposto na cláusula 2.<sup>a</sup>, mas a retribuição será calculada na base de  $\frac{1}{22}$  da retribuição mensal efectiva por cada dia de trabalho.

5.<sup>a</sup>:

1 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de horários diferenciados ou ao regime de turnos, em excepção dos indicados no n.º 2 desta cláusula, aplicam-se as regras relativas ao trabalho nocturno, sendo o trabalho que for prestado aos sábados, domingos e feriados pago com um acréscimo de remuneração de 50% da retribuição mensal efectiva.

2 — Os trabalhadores colocados em regime de turnos, em laboração contínua, auferirão um subsídio de turno de 25%, que inclui já o pagamento do trabalho nocturno.

6.<sup>a</sup>:

1 — No âmbito dos serviços da banca telefónica será dada preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial em vez da admissão de novos trabalhadores.

2 — O presente regime é aplicável aos trabalhadores que prestam serviço na banca telefónica, desde que dêem o seu acordo prévio, considerando-se como dado o acordo se o trabalhador tiver sido admitido directamente para prestar a sua actividade no referido serviço.

7.ª O presente regime produz efeitos reportados a 18 de Janeiro de 2000, conforme protocolo celebrado nessa data.

Pelo Banco Português de Investimento (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990):

1 — O Banco Português de Investimento ressalva que:

a) Não aceita quaisquer restrições à sua liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no presente ACTV relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

b) Não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos ao banco signatário e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

c) Aceita as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor na instituição;

d) Não aceita a cláusula 43.ª, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus quadros;

e) Não aceita a nova redacção dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 27.ª

2 — O Banco Português de Investimento não aceita também o texto do n.º 5 da cláusula 92.ª

Pelo BPI Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, tendo, então, a denominação de Douro — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário):

Subscreve o ACT para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com as seguintes ressalvas:

As cláusulas 151.ª a 156.ª, relativas ao crédito à habitação;

As cláusulas 52.ª e 53.ª relativas ao horário de trabalho;  
O texto do n.º 5 da cláusula 92.ª

Pelo Banco Espírito Santo de Investimento, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, tendo, então, a denominação de Banco ESSI):

a) No que respeita a promoções obrigatórias por mérito, procederá, em Janeiro de cada ano civil, a promoções dos seus trabalhadores de acordo com as normas internas do Banco;

b) No que respeita a despesas com deslocações, adiantará aos seus trabalhadores as importâncias necessárias à liquidação de despesas decorrentes das deslocações em serviço, competindo aos trabalhadores apresentar posteriormente os respectivos justificativos;

c) No que respeita a crédito à habitação, concederá aos trabalhadores empréstimos à habitação de acordo com os critérios e regulamentos em vigor no Banco.

Pela ESAF — Espírito Santo Fundos Mobiliários, S. A., e pela ESAF — Espírito Santo Fundos Imobiliários, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, tendo, então, a primeira a denominação de GES Invest, S. A., e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997):

Não aceitam quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal;

Não aceitam a cláusula 18.ª;

Não aceitam a cláusula 19.ª;

Não aceitam a cláusula 52.ª;

Não aceitam que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos a cada instituição signatária e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

Não aceitam as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação;

Não aceitam a cláusula 43.ª, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros.

Pelo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, formuladas pela instituição de crédito sua antecessora: Lloyds Bank, assumidas nos termos da declaração constante do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, tendo, então, a denominação de Banco Bilbao Vizcaya):

a) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no presente ACT relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

b) Não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos ao banco signatário e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

c) Aceita as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor na instituição;

d) Não aceita a cláusula 43.ª, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;

e) Não aceita a nova redacção do n.ºs 1 e 2 da cláusula 27.ª

Pela Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, Caja de Ahorros y Monte de Piedad — Sucursal em Portugal (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, nos termos da declaração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1995, tendo, então, a denominação de Caja de Ahorros de Salamanca y Soria):

Mesmas ressalvas subscritas pelo Barclays Bank.

Pelo Banco do Brasil, AG, Sucursal em Portugal (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990):

a) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no presente ACT relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

b) Não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos ao banco signatário e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

c) Aceita as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor na instituição.

d) Não aceita a cláusula 43.ª, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;

e) Não aceita a nova redacção dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 27.ª

Pelo Barclays Bank, PLC, Sucursal e pelo Barclays Wealth Managers Portugal, SGFIM, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, tendo a segunda, então, a denominação de Barclays Fundos, S. A.):

Subscvem o ACT para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACT, um e outra com as seguintes ressalvas:

Não aceitam quaisquer restrições à liberdade de admissão de pessoal;

Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACT, contarão apenas o tempo de serviço prestado às próprias instituições signatárias de presente ressalva, acrescido eventualmente do tempo de serviço prestado a outras instituições ou empresas, mas, neste caso, desde que tal resulte de acordo individual entre aquelas e o trabalhador;

Não aceitam a obrigatoriedade de fazer promoções automáticas por antiguidade, não aceitando, por isso, a cláusula 18.ª;

Procederão a promoções por mérito dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com os critérios próprios, não aceitando, por isso as regras previstas na cláusula 19.ª;

Aceitam o n.º 3 da cláusula 20.ª, no entendimento de que a remuneração ali referida é a do nível mínimo previsto no anexo II do ACT para a respectiva categoria;

Não aceitam o n.º 3 da cláusula 21.ª, ficando acordado que, ao n.º 1 desta cláusula é aditada a seguinte expressão «O Barclays Bank e o Barclays Wealth Managers Portugal poderão criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no ACT do Sector Bancário.»;

Para exercício da actividade sindical e das comissões de trabalhadores concederão apenas o crédito de tempo,

dispensas ao serviço e todos os demais direitos e garantias que estiverem previstos na lei geral;

Na hipótese prevista na cláusula 43.ª apenas aceitam a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;

Aceitam o teor da cláusula 103.ª com a eliminação da parte final do seu n.º 2, ou seja, da expressão «salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio»;

Aceitam a cláusula 106.ª, reservando-se, no entanto, o direito de deduzir às ajudas de custo o valor das despesas suportadas pela instituição;

Não atribuem qualquer acréscimo a título de falhas aos trabalhadores ao seu serviço, uma vez que suportarão todas as falhas ou diferenças, desde que não resultem de atitude providamente dolosa ou de infracção às regras definidas pela instituição na matéria, pelo que não aceitam todo o conteúdo da cláusula 107.ª;

Com excepção da cláusula 143.ª, aceitam a aplicação das cláusulas constantes da secção I do capítulo XI do ACT («Benefícios sociais»), enquanto não for definida legalmente a integração de todos os trabalhadores bancários no regime geral da segurança social e no serviço nacional de saúde. Não aceitam igualmente o n.º 5 da cláusula 92.ª;

Não aceitam o disposto na cláusula 150.ª («Prémio de antiguidade»);

Aceitam as cláusulas da secção «Empréstimos à habitação», do capítulo XI do ACT, no entendimento de que a atribuição desse crédito aos seus trabalhadores fica sujeita aos critérios, regulamento e normas internas da instituição.

Pela Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2001):

a) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das relativas a habilitações, às imposições quanto a deficientes físicos e às preferências na admissão de filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho [n.º 2 e alínea a) do n.º 3 da cláusula 2.ª, respectivamente];

b) Não aceita em relação a novos funcionários a admitir que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos à instituição e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

c) A percentagem referida na alínea b) do n.º 1, grupo I, da cláusula 19.ª será de 10%.

Lisboa, 27 de Dezembro de 2010.

Pelo grupo negociador, em representação do Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, conforme declaração anexa), do BANIF — Banco Internacional do Funchal (nos termos da declaração anexa), do Banco Popular Portugal, do BNP Paribas — Sucursal em Portugal, do BNP Paribas Wealth Management, S. A. — Sucursal em Portugal, do BNP Paribas Lease Group — Sucursal em Portugal, da Caixa Económica Montepio Geral, da Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, do FINIBANCO e do FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários:

José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pedro Miguel Raposo, mandatário.

João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, mandatário.

Pelo Banco Santander Totta:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

Pelo Banco BPI, S. A., Banco Português de Investimento, S. A., BPI — Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., BPI Private Equity — Sociedade de Capital de Risco, S. A., e Techsource — Serviços Informáticos, ACE.:

*Tiago Ravara Marques*, mandatário.

*José Manuel Simões Correia*, mandatário.

Pelo Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário e Banco Espírito Santo dos Açores:

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.

Pelo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, Caja de Ahorros y Monte de Piedad — Sucursal em Portugal:

*Manuel Baptista Fernandes de Melo*, mandatário.

Pelo Banco do Brasil, AG — Sucursal em Portugal:

*Mariana Caldeira Sarávia*, mandatária.

Pelo Barclays Bank, PLC:

*Teresa Coelho*, mandatária.

Pelo Banco CREDIBOM:

*Eduardo Manuel Dias Rosado Correia*, mandatário.

Pela Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo:

*Carlos Manuel Brasil da Silva Raulino*, mandatário.

*António Gabriel Fraga Martins Maio*, mandatário.

Pela FEBASE — Federação do Sector Financeiro, em representação dos Sindicatos seus filiados Sindicato dos

Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Aníbal José da Costa Ribeiro*, mandatário.

*Domingos Ferreira Teixeira Guimarães*, mandatário.

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

*Viriato Augusto Baptista*, mandatário.

*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.

Depositado em 6 de Janeiro de 2011, a fl. 97 do livro n.º 11, com o n.º 02/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.ª, e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010, foram publicadas as alterações ao acordo de empresa entre a FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.ª, e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro. Constatando-se que, por erro de escrita, não foram publicadas as alterações acordadas ao n.º 2 da cláusula 35.ª, a seguir se procede à sua publicação, nos termos do artigo 249.º do Código Civil:

«Cláusula 35.ª

**Cantinas em regime de auto-serviço**

- 1 — .....
- 2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de € 6,40.
- 3 — .....
- 4 — .....

## **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

#### **STAAE-ZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte — Alteração.**

Alteração, aprovada em sessão ordinária, em 27 de Novembro de 2010.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Da denominação, sede e âmbito**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

1 — O STAAE-ZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte é uma estrutura sindical dos trabalhadores não docentes que exercem a sua actividade profissional ligada ao ensino ou à ciência dentro do seu âmbito geográfico.

2 — Este Sindicato designa-se abreviadamente por STAAE-ZN, como se faz nos presentes estatutos.

3 — O símbolo do STAAE-ZN é constituído pelas letras «S», «T», dois «A» sobrepostos e «E» em vermelho sombreado a preto.

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito geográfico**

O âmbito geográfico do STAAE-ZN compreende:

1) Os distritos do Porto, Braga, Bragança, Viana do Castelo e Vila Real;

2) Os concelhos de outros distritos desde que inseridos no âmbito geográfico da Direcção Regional de Educação do Norte.

###### **Artigo 3.º**

###### **Sede social e delegações**

O STAAE-ZN tem a sua sede no Porto e delegações nos distritos e subdelegações nos concelhos onde as condições as tornem necessárias de acordo com o âmbito geográfico previsto no artigo anterior e a direcção o decida.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos princípios fundamentais e objectivos**

###### **Artigo 4.º**

###### **Sindicalismo democrático e autonomia**

1 — O STAAE-ZN orienta a sua actuação dentro da observação dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se acham definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT, nomeadamente através da organização e gestão democráticas baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e activa dos seus associados.

2 — O STAAE-ZN é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

3 — O STAAE-ZN apoia responsabilmente a luta de quaisquer trabalhadores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com os princípios fundamentais que o regem nem com as liberdades, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

4 — O STAAE-ZN é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutam pela construção da democracia política, económica e social.

###### **Artigo 5.º**

###### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nos estatutos.

2 — Para efeitos do número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical, podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única.

3 — É permitido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, mediante autorização

prévia da direcção, bem como o uso de espaço editorial em toda a informação sindical a distribuir nos locais de trabalho e pelos associados.

#### Artigo 6.º

##### Objectivos

São objectivos principais do STAAE-ZN:

a) A defesa firme e coerente das condições de trabalho dos seus associados;

b) O contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que dominem a solidariedade e a justiça, na liberdade e igualdade de todos os homens.

#### Artigo 7.º

##### Solidariedade sindical

Para a prossecução dos seus objectivos o STAAE-ZN adere à federação que o conselho geral considere adequada.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

#### Artigo 8.º

##### Qualidade de associado

Podem ser sócios do STAAE-ZN:

a) Os trabalhadores não docentes por conta de outrem que exerçam a sua actividade profissional ligada ao ensino ou à ciência;

b) os trabalhadores referidos na alínea a) em situação de reforma, aposentação ou licença.

#### Artigo 9.º

##### Admissão

1 — O pedido de admissão é feito à direcção através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação dos estatutos.

2 — A proposta de admissão, na situação prevista na alínea k) do n.º 1 do artigo 34.º, será submetida a deliberação do conselho geral.

#### Artigo 10.º

##### Indeferimento de admissão

1 — Indeferido o pedido de admissão, devidamente fundamentado, será notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

2 — No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso para o conselho geral, alegando o que houver por conveniente.

3 — A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida, que nos cinco dias subsequentes remeterá o processo ao conselho geral.

4 — Ouvido o interessado, o conselho geral decidirá, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

#### Artigo 11.º

##### Direitos do associado

1 — São direitos do associado:

a) Ser defendido pelo STAAE-ZN em quaisquer conflitos de trabalho;

b) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do STAAE-ZN em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional;

c) Participar e intervir na vida do STAAE-ZN, exprimindo com completa liberdade o seu parecer sobre as questões do interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;

d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do STAAE-ZN;

e) Ser informado de toda a actividade do STAAE-ZN;

f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo STAAE-ZN, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;

g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo STAAE-ZN nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

h) Apelar para o congresso em caso de sanção de expulsão;

i) Retirar-se a todo o tempo do STAAE-ZN, mediante comunicação escrita dirigida à direcção, por correio registado;

j) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivados pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

2 — O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo, porém, os membros dos corpos gerentes direito ao reembolso da importância correspondente ao tempo gasto em actividades determinadas directamente pela direcção ou pelo conselho geral, importância calculada com base no seu salário profissional, sem qualquer acréscimo justificável por trabalho nocturno, extraordinário, ou prestado em dias de descanso semanal, feriados ou férias.

3 — O direito do associado beneficiar do apoio jurídico, de usufruir de benefícios sociais ou económicos decorrentes de protocolos outorgados entre o Sindicato e terceiros e de frequentar acções de formação ministradas pelo Sindicato pode depender de ter quotizações como associado deste Sindicato equivalentes a, pelo menos, seis meses ou do pagamento de uma taxa de acesso fixada antecipadamente pela direcção.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir as disposições dos estatutos e regulamento do STAAE-ZN;

b) Pagar regularmente as quotas;

c) Participar e intervir nas actividades do STAAE-ZN, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;

d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do STAAE-ZN, bem como empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;

e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do STAAE-ZN;

f) Comunicar ao STAAE-ZN, no prazo máximo de 10 dias, a mudança de residência ou local de trabalho, a passagem à situação de reforma ou de incapacidade por doença e o impedimento por serviço militar;

g) Denunciar junto do STAAE-ZN todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;

h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 13.º

##### Suspensão temporária dos direitos sindicais

São suspensos os sócios que:

a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses, excepto nos casos de não percepção de vencimento, por doença ou de cumprimento de serviço militar;

b) Tenham sido objecto de medida disciplinar de suspensão.

#### Artigo 14.º

##### Perda da qualidade de associado

A qualidade de associado cessa:

a) Por declaração de vontade do sócio, formulado por escrito;

b) Por cessão de funções, salvo nas hipóteses de desemprego, licença, reforma ou suspensão temporária por motivo de serviço público;

c) Por aplicação de pena de expulsão.

#### Artigo 15.º

##### Readmissão de qualidade de associado

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidas para a admissão.

2 — O trabalhador punido com expulsão apenas poderá ser readmitido quando haja decorrido um ano sobre a aplicação da pena e depois de obtido parecer favorável do conselho geral.

### CAPÍTULO IV

#### Regime disciplinar

#### Artigo 16.º

##### Medidas disciplinares

1 — Podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares aos sócios que infringjam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão de 31 a 90 dias;

d) Suspensão de 91 a 180 dias;

e) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nas alíneas d) e e) serão aplicáveis aos sócios que:

a) Violem dolosa e gravemente os estatutos;

b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infracção idêntica a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

#### Artigo 17.º

##### Poder disciplinar

1 — Salvo o preceituado no n.º 2, o poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

2 — Compete ao conselho geral aplicar as penas das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 16.º

3 — Na hipótese prevista no número anterior, o processo, finda a instrução, será concluso ao conselho geral, com parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

#### Artigo 18.º

##### Garantia de defesa

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que reputar necessárias à descoberta da verdade.

4 — O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

7 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e, quando não recorrida, comunicada à direcção.

#### Artigo 19.º

##### Recursos

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas cabe recurso para o conselho geral, que deliberará em última instância.

2 — Das decisões proferidas pelo conselho geral no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para o congresso.

3 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 7 do artigo 18.º

## CAPÍTULO V

### Da quotização

#### Artigo 20.º

##### Quotização ordinária

1 — O valor da quota será de 0,8% sobre a retribuição ilíquida e a percentagem estabelecida pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao STAAE-ZN, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outros os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitá-la.

#### Artigo 21.º

##### Isenção de quotas

Estão isentos de pagamento de quotas, salvo declaração contrária dos mesmos, os associados que:

- a) Por motivo de doença tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal;
- c) Se encontrem desempregados;
- d) Estejam a cumprir serviço militar.

#### Artigo 22.º

##### Redução de quotas

Podem beneficiar de redução de quota, desde que o solicitem por escrito à direcção, os associados em situação de reforma, aposentação e os sócios portadores de deficiência superior a 60%.

## CAPÍTULO VI

### Dos órgãos centrais do STAAE-ZN

#### SECÇÃO I

#### Artigo 23.º

##### Órgãos centrais

São órgãos centrais do STAAE-ZN:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa do congresso e do conselho geral;
- d) A direcção;
- e) A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

#### SECÇÃO II

##### Mesa do congresso e do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição e deliberação

1 — A mesa do congresso e do conselho geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — A mesa do congresso e do conselho geral e a direcção são eleitos em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.

3 — As deliberações da mesa serão tomadas por maioria dos seus membros.

#### Artigo 25.º

##### Competências

1 — Compete à mesa do congresso e do conselho geral:

- a) Assegurar um bom funcionamento e o expediente das sessões no congresso e do conselho geral;
- b) Dar publicidade às deliberações do congresso e do conselho geral.

2 — Compete em especial ao presidente da mesa:

- a) Convocar o congresso e o conselho geral;
- b) Conferir posse aos membros da mesa e da direcção;
- c) Presidir à comissão de verificação de mandatos do congresso;
- d) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- e) Comunicar ao congresso e ao conselho geral qualquer irregularidade que tenha conhecimento;
- f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de acta dos órgãos centrais do STAAE-ZN, bem como rubricar todas as suas folhas;
- g) Assistir quando entenda conveniente, as reuniões da direcção sem direito a voto;
- h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão Central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros.

3 — Compete em especial ao vice-presidente:

- a) Suprir os impedimentos do presidente;
- b) Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários:

- a) Minutar as actas;
- b) Passar certidão de actas aprovadas;
- c) Assegurar o trabalho de secretário da mesa e elaborar as actas das suas reuniões.

#### SECÇÃO III

##### Do congresso

#### Artigo 26.º

##### Composição e periodicidade

1 — O congresso é constituído:

- a) Pelo colégio de delegados eleitos nos termos do artigo 28.º dos presentes estatutos;
- b) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

2 — Os membros efectivos da direcção, do conselho geral, da juventude STAAE-ZN e aposentados STAAE-ZN têm direito a participar no congresso, mas sem direito a voto.

**Artigo 27.º****Convocatória**

1 — A convocação do congresso é feita pelo presidente da mesa do congresso, por sua iniciativa, ou a pedido da direcção, do conselho geral ou de, pelo menos, 10% ou 200 associados, através de aviso convocatório, publicado num dos jornais da localidade da sede do STAAE-ZN ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos com antecedência mínima de 90 dias, quando se tratar da reunião ordinária, ou de dias, se for extraordinária.

2 — Em primeira convocatória o congresso reúne com a presença de, pelo menos, metade dos seus membros e em segunda convocatória qualquer que seja o número de presentes.

**Artigo 28.º****Eleição do colégio de delegados**

1 — O colégio de delegados deve reflectir a composição sectorial e o âmbito geográfico do STAAE-ZN.

2 — A eleição do colégio de delegados ao congresso é realizado por sufrágio directo secreto e universal, tendo direito de voto todos os associados, e os resultados da eleição serão obtidos com recurso ao método de Hondt.

3 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, que garanta a existência de uma proporção entre o número de votos de associados necessário para eleger cada delegado, pelo que o número efectivo de delegados dependerá do número de associados, sob proposta da comissão organizadora, referida no artigo 30.º e divulgado, mais tardar, até ao 10.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

**Artigo 29.º****Competências**

1 — Compete ao congresso:

- a) Eleger os membros da mesa do congresso e do conselho geral, da direcção, bem como os membros do conselho geral;
- b) Apreciar a actividade do STAAE-ZN relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;
- c) Apreciar o relatório da direcção;
- d) Definir as grandes linhas de política reivindicativas;
- e) Discutir e aprovar o plano de acção para o quadriénio;
- f) Deliberar sobre alteração total ou parcial dos estatutos, sem prejuízo da competência também atribuída ao conselho geral nos termos da alínea v) do n.º 1 artigo 34.º;
- g) Deliberar sobre a fusão ou extinção do Sindicato.

2 — No exercício da competência prevista na alínea e) do n.º 1, o congresso terá de respeitar o programa da direcção eleita.

3 — O congresso não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, sendo nulas as decisões relativas a matéria alheia à ordem de trabalhos.

4 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros do congresso presentes, salvo disposição nestes estatutos diversa para deliberar sobre matérias especiais ou norma legal imperativa.

5 — As deliberações relativas às matérias referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 são tomadas em escrutínio secreto.

**Artigo 30.º****Organização do congresso**

1 — A organização do congresso é da competência da mesa do congresso, coadjuvada por uma comissão organizadora designada para o efeito, pelo conselho geral de entre os seus membros.

2 — O funcionamento e todo o processo relativo ao congresso serão estabelecidos em regime próprio, aprovado pelo conselho geral sob proposta da comissão organizadora.

3 — À mesa compete garantir o bom funcionamento do congresso nos termos do regimento.

**SECÇÃO IV****Do conselho geral****Artigo 31.º****Funções**

O conselho geral é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

**Artigo 32.º****Composição**

1 — O conselho geral é constituído por:

- a) Os membros da mesa do congresso;
- b) 69 membros eleitos.

2 — A direcção participa, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

3 — Os membros do conselho geral referidos na alínea b) do n.º 1 são eleitos em lista autónoma de acordo com o estipulado nos n.ºs 1 e 2 do artigo 33.º

4 — A atribuição de mandatos a cada lista concorrente é feita, em cada área sindical, por recurso ao método de Hondt, tendo por base a votação obtida por cada lista na respectiva área sindical.

5 — O mandato dos membros do conselho geral caduca com o da direcção, mantendo-se em funções até à posse da nova direcção.

**Artigo 33.º****Eleição do conselho geral**

1 — Os membros do conselho geral referidos na alínea b) do n.º 1 do artigo 32.º são eleitos em lista autónoma e conjunta de todas as áreas sindicais, que é organizada por área sindical, respeitando a representação proporcional do número de associados, com um mínimo de dois membros por cada área sindical.

2 — Cada lista é constituída, por área sindical, por tantos elementos quantos os que devam ser eleitos por área sindical, calculados nos termos do número anterior, acrescidos de outros tantos elementos suplentes, mas com limite máximo de cinco.

3 — Cada lista tem de ser proposta por 10% ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos de todas as áreas sindicais.

## Artigo 34.º

## Competências

## 1 — Compete ao conselho geral:

a) Aprovar anualmente o plano de acção da direcção dentro dos parâmetros do plano quadrienal aprovado pelo congresso;

b) Aprovar anualmente o relatório de actividades da direcção;

c) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Novembro e as contas do exercício, incluindo o balanço, até 31 de Março de cada ano;

d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pelo congresso, no uso da sua competência;

e) Decretar a greve, sob proposta da direcção, por espaço não superior a três dias;

f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;

g) Eleger a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

h) Aprovar o seu regulamento interno, sob proposta do presidente;

i) Apreciar e propor ao congresso a destituição da mesa do conselho geral e do congresso e da direcção, no todo ou em parte, salvo se o congresso já tiver sido convocado para esse efeito;

j) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 19.º, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;

k) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;

l) Requerer a convocação do congresso extraordinário nos termos dos estatutos para exercício das suas competências;

m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

n) Designar a comissão organizadora do congresso;

o) Elaborar e aprovar o regulamento eleitoral para o colégio de delegados ao congresso, bem como o regimento que regulará o funcionamento deste;

p) Eleger de entre os seus membros as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos;

q) Aprovar o regulamento de disciplina previsto no artigo 16.º, sob proposta da direcção;

r) A definição dos secretariados regionais e das delegações concelhias, sob proposta da direcção;

s) Aprovar a adesão e desvinculação a estruturas sindicais nacionais ou internacionais;

t) Apreciar os recursos interpostos das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

u) Deliberar sobre a aplicação das penas previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 16.º

v) O conselho geral, excepcionalmente, tem competência para deliberar sobre alterações aos estatutos quando as mesmas visem sanar a nulidade imputada a algum(uns) artigo(s) dos mesmos, e comunicada ao STAAE-ZN pelas

entidades competentes para efectuar o controlo de legalidade previsto no Código do Trabalho.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros do conselho geral presentes, salvo disposição nestes estatutos diversa para deliberar sobre matérias especiais ou norma legal imperativa.

3 — Na hipótese referida na parte final do número anterior, a votação é secreta.

## Artigo 35.º

## Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, em Março e Novembro, e extraordinariamente a requerimento de:

a) Direcção;

b) Comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

c) Um terço dos seus membros;

d) 10% ou 200 associados em pleno gozo dos seus direitos.

2 — A convocação do conselho geral faz-se por comunicação escrita contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeitem, e ainda, devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede do STAAE-ZN ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos, podendo facultativamente sê-lo, cumulativamente, por comunicação escrita contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeitem.

3 — Os requerimentos para a convocação do conselho geral, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

4 — Em primeira convocatória o conselho geral reúne com a presença de, pelo menos, metade dos seus membros e em segunda convocatória qualquer que seja o número de presentes.

## SECÇÃO V

## Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

## Artigo 36.º

## Composição

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é composta por cinco associados eleitos em cada quadriénio pelo conselho geral, por sufrágio secreto e directo e por listas nominativas e apurados os resultados pelo método de Hondt.

2 — Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas designarão entre si o presidente.

**Artigo 37.º****Acesso a documentação e reuniões**

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do STAAE-ZN, reunindo com a direcção sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Para que a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas possa validamente reunir e deliberar necessitam de estar presentes, pelo menos, três dos seus membros, sendo as decisões tomadas por maioria simples dos presentes.

**Artigo 38.º****Competências**

Em especial, compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas:

a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do STAAE-ZN;

b) Dar parecer sobre as contas financeiras, orçamento anual e suas revisões, apresentadas pela Direcção ao conselho geral;

c) Apresentar ao congresso, ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do STAAE-ZN ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

d) Apresentar até 25 de Março ao conselho geral o parecer sobre as contas do exercício;

e) Exercer o poder disciplinar, nos termos do artigo 16.º e seguintes, e dar execução ao regulamento disciplinar que o conselho geral aprovar.

**SECÇÃO VI****Direcção****Artigo 39.º****Composição**

A direcção é o órgão executivo/directivo do STAAEZN e é composto por:

a) Um presidente;

b) Dois vice-presidentes;

c) Um tesoureiro;

d) Um mínimo de 69 e um máximo de 124 vogais efectivos e pelo menos 19 suplentes.

**Artigo 40.º****Responsabilidades e competências**

1 — A direcção é um órgão de funcionamento colegial, respondendo os seus membros solidariamente perante a lei pelos actos praticados no exercício das suas funções, perante o conselho geral e o congresso.

2 — Para efeitos do número anterior, exceptuam-se os vogais que tiverem votado contra a respectiva deliberação.

3 — Compete à direcção:

3.1 — Representar o STAAE-ZN em juízo e fora dele;

3.2 — Dirigir e coordenar toda a actividade sindical do STAAE-ZN de acordo com os princípios e as normas

definidas nos presentes estatutos e com as orientações emanadas do congresso e do conselho geral;

3.3 — Outorgar, por si próprio e em representação do STAAE-ZN, as convenções colectivas de trabalho;

3.4 — Elaborar e aprovar a proposta do plano anual de actividades e o orçamento a submeter ao conselho geral, nos termos e para os efeitos previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 34.º;

3.5 — Executar o plano de actividades, assim como as deliberações do congresso e do conselho geral;

3.6 — Participar, através de comissões constituídas para o efeito, nas reuniões negociais com o Governo e com as entidades patronais;

3.7 — Contratar trabalhadores para o serviço do STAAE-ZN e exercer sobre eles acção disciplinar, bem como fixar-lhes remunerações que, no mínimo, respeitem as disposições legais ou convencionais em vigor e tenham em conta os princípios estatutários definidos para a defesa dos interesses dos profissionais do sector da educação;

3.8 — Aprovar o seu regulamento de funcionamento interno, sob proposta do presidente, bem como aprovar outros regulamentos necessários à sua boa organização e funcionamento;

3.9 — Adquirir ou locar os bens necessários ao funcionamento do STAAE-ZN;

3.10 — Adquirir, mediante expressa autorização do conselho geral, os bens imóveis e móveis, nomeadamente veículos, que se mostrem indispensáveis às necessidades do STAAE-ZN, segundo critérios de economicidade;

3.11 — Adoptar formas de luta e declarar a greve quando tal se torne indispensável;

3.12 — Propor ao conselho geral quotizações extraordinárias, bem como a definição das suas condições de pagamento;

3.13 — Elaborar e propor ao conselho geral o regulamento de disciplina previsto no n.º 2 do artigo 38.º;

3.14 — Propor e submeter à aprovação do conselho geral a actualização de quotas ordinárias e eventuais orçamentos extraordinários;

3.15 — Elaborar, sob proposta do presidente, o relatório anual de actividades e as contas do exercício e submete-los ao conselho geral, nos termos e para os efeitos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 34.º;

3.16 — Elaborar o relatório quadrienal de actividades a submeter ao congresso;

3.17 — Requerer ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral a convocação do congresso, propondo-lhe a ordem de trabalhos;

3.18 — Propor ao conselho geral a adesão a estruturas sindicais nacionais ou internacionais;

3.19 — Propor ao congresso o plano de acção sindical para o quadriénio;

3.20 — Assegurar ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral as condições logísticas e materiais necessárias ao seu trabalho, dentro dos condicionalismos orçamentais do STAAE-ZN;

3.21 — Delegar no presidente competências que lhe estão atribuídas;

3.22 — Elaborar a proposta de alteração dos estatutos a submeter ao órgão competente para deliberar sobre a alteração;

3.23 — Elaborar e aprovar contratos de solidariedade;  
3.24 — Exercer as demais competências previstas nos estatutos;

3.25 — Elaborar a proposta de regulamento do congresso a submeter à aprovação do conselho geral;

3.26 — Propor ao congresso a fusão ou a extinção do STAAE-ZN, acompanhado de parecer do conselho geral;

3.27 — Receber as quotas e demais receitas e autorizar a realização das despesas orçamentadas;

3.28 — Propor ao conselho geral a criação de fundos afectos a determinados objectivos específicos e as suas regras de funcionamento;

3.29 — Gerir os fundos do STAAE-ZN, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;

3.30 — Propor ao conselho geral as regras de acesso dos associados a determinados benefícios;

3.31 — Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;

3.32 — Decretar greve, por um período não superior a três dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;

3.33 — Propor ao conselho geral a declaração de greve, por período superior a três dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;

3.34 — Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do STAAE-ZN, designadamente quanto ao funcionamento do STAAE-ZN ao nível das áreas sindicais distritais e concelhias;

3.35 — Elaborar e aprovar os regulamentos dos delegados sindicais e da assembleia de delegados sindicais;

3.36 — Constituir secções de actividades e comissões específicas;

3.37 — Elaborar e aprovar os regulamentos de funcionamento das secções de actividades e das comissões específicas;

3.38 — Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;

3.39 — Implementar formas de prestação de serviços, por forma a dar resposta às necessidades e interesses dos associados ou a melhorar as condições de vida e bem-estar;

3.40 — Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional e sócio-cultural dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e outras iniciativas;

3.41 — Designar ou eleger, consoante o que for aplicável, os representantes do STAAE-ZN para os órgãos sociais da federação de que for associado.

4 — As deliberações da direcção, no que respeita às matérias a que se alude nos n.ºs 3.8 e 3.26 são tomadas, por maioria absoluta dos seus membros efectivos, na primeira reunião para que seja agendada e, por maioria simples, na reunião seguinte.

## Artigo 41.º

### Votações

1 — Todas as votações realizadas no decurso das reuniões da direcção são obrigatoriamente nominais, constando obrigatoriamente da respectiva acta a forma como votou cada membro da direcção em cada deliberação tomada.

2 — No respeitante a propostas e contrapropostas e outras posições a tomar, relativas a questões laborais gerais, as deliberações exigem o voto favorável da maioria dos seus membros.

## Artigo 42.º

### Funcionamento

1 — A direcção reúne ordinariamente nos meses de Fevereiro, Abril, Junho, Agosto, Outubro e Dezembro.

2 — As reuniões extraordinárias da direcção são convocadas pelo presidente, com a antecedência de, pelo menos uma semana, por carta dirigida a cada um dos vogais, indicando o dia, a hora de início e de encerramento, o local da reunião e a ordem de trabalhos.

3 — O impedimento eventual ou definitivo de qualquer vogal é comunicado pelo próprio presidente com antecedência mínima de 48 horas sobre a data e hora da reunião da direcção, sendo prontamente convocado o primeiro suplente.

4 — A direcção aprovará na sua primeira reunião o seu regulamento interno.

## SECÇÃO VII

### Do presidente da direcção

## Artigo 43.º

### Competências

Compete ao presidente:

- a) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- b) Representar a direcção perante o congresso, o conselho geral e a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
- c) Representar a direcção e o próprio STAAE-ZN sempre que a direcção, por acta, lhe conceder poderes para tal;
- d) Representar o STAAE-ZN em todos os actos e organizações ou designar quem o represente;
- e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior rectificação pela direcção;
- f) Distribuir pelouros e funções aos vogais da direcção;
- g) Propor a composição das comissões negociais necessárias ao bom desenvolvimento da actividade do STAAE-ZN;
- h) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso, do conselho geral e da direcção;
- i) Assegurar, juntamente com o tesoureiro, a gestão administrativa e financeira do STAAE-ZN;
- j) Propor à direcção a lista de dirigentes que devem ser dispensados a tempo parcial ou completo para trabalho do STAAE-ZN;
- k) Apresentar à direcção a proposta de plano anual de actividades e o orçamento, assim como o relatório anual de actividades e as contas do exercício.



## SECÇÃO VIII

### Dos vice-presidentes da direcção

#### Artigo 44.º

1 — Compete ao 1.º vice-presidente:

- a) Substituir o presidente nos seus impedimentos;
- b) Determinar quem o substitui no caso em que no impedimento do presidente, este não possa exercer o direito previsto na parte final da alínea c) do artigo 43.º

2 — Compete ao 2.º vice-presidente a responsabilidade pela dinamização do STAAE-ZN e outras tarefas delegadas pelo presidente.

## SECÇÃO IX

### Do tesoureiro

#### Artigo 45.º

Compete ao tesoureiro a gestão administrativa e financeira do STAAE-ZN juntamente com o presidente.

## CAPÍTULO VII

### Da organização da base, dos delegados e regras eleitorais gerais

#### SECÇÃO I

##### Dos núcleos sindicais de base

#### Artigo 46.º

##### Dimensão e competência

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num mesmo local, ou em locais aproximados.

2 — Ao conselho geral compete, sob proposta da direcção, definir a dimensão mínima e máxima de um NSB, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

- a) Eleger e destituir os delegados sindicais por escrutínio directo e secreto;
- b) Discutir e votar as propostas que lhes sejam submetidas pela direcção do STAAE-ZN;
- c) Elaborar propostas e contrapropostas no âmbito do plano de acção do STAAE-ZN.

#### SECÇÃO II

##### Dos delegados sindicais

#### Artigo 47.º

##### Regulamento

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre a direcção e as escolas/locais de trabalho.

2 — Os delegados sindicais regem-se por regulamento próprio elaborado e aprovado pela direcção.

3 — Os delegados sindicais cessam o seu mandato com o da direcção, mantendo-se em exercício de funções até serem substituídos.

## SECÇÃO III

### Da assembleia dos delegados sindicais

#### Artigo 48.º

##### Funcionamento

1 — Poderão ser organizadas assembleias de delegados sindicais de âmbito regional, no âmbito geográfico de cada distrito, sempre que os respectivos delegados em tal mostrem interesse, tendo única função formular recomendações à direcção.

2 — As assembleias de delegados sindicais funcionam de acordo com o regulamento próprio elaborado e aprovado pela direcção.

## SECÇÃO IV

### Das candidaturas aos órgãos e do processo eleitoral

#### Artigo 49.º

##### Assembleia eleitoral

A assembleia eleitoral é constituída por todos os membros do congresso nos termos do artigo 26.º, excepto para a eleição dos delegados do congresso, que são eleitos directamente pelos associados.

#### Artigo 50.º

##### Elegibilidade

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que estejam abrangidos pelas incompatibilidades previstas na lei em vigor.

#### Artigo 52.º

##### Organização

1 — Realizar-se-ão no mesmo congresso as eleições para a mesa do congresso e do conselho geral, para a direcção do STAAE-ZN e para o conselho geral.

2 — A direcção e a mesa do congresso e do conselho geral são eleitos em lista conjunta; o conselho geral é eleito em lista separada.

3 — Cada lista candidata apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

4 — É eleita a lista que obtiver maior número de votos, sem prejuízo do disposto no artigos 32.º e 33.º quanto ao conselho geral.

5 — O conselho geral do STAAE-ZN bem como os seus representantes na federação são eleitos em listas separadas e o resultado é obtido por recurso ao método de Hondt.

#### Artigo 53.º

Compete à mesa do conselho geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- b) Apreciar reclamações.

## Artigo 54.º

### Regulamento eleitoral

O processo eleitoral rege-se-á por regulamento, próprio a ser elaborado e aprovado pelo conselho geral.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO I

#### Do regime financeiro

## Artigo 55.º

Compete à direcção, através dos serviços centrais do STAAE-ZN, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do STAAE-ZN a submeter à aprovação do conselho geral.

## Artigo 56.º

### Receitas

1 — Constituem receitas do STAAE-ZN:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — As despesas do STAAE-ZN serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

### SECÇÃO II

#### Dos fundos e saldos do exercício

## Artigo 57.º

1 — O STAAE-ZN terá um fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas que o STAAE-ZN tenha de efectuar e que possam ser imputáveis ao fundo previsto no número anterior apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas de exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

3 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da direcção, por deliberação favorável do conselho geral.

## Artigo 58.º

### Contas do exercício

1 — As contas do exercício elaboradas pela direcção, a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, ao respeito pelos princípios e fins do STAAE-ZN.

2 — Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10% para o fundo sindical.

3 — Quando o conselho geral não aprove as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do STAAE-ZN.

## CAPÍTULO IX

### Da fusão e da extinção

## Artigo 59.º

#### Procedimentos e destino dos bens

1 — As deliberações sobre a fusão ou a extinção do STAAE-ZN são da competência exclusiva do congresso, e carecem sempre do parecer prévio do conselho geral, embora este não seja vinculativo; sempre que a proposta de fusão ou extinção não for apresentada pela direcção, sendo o congresso convocado para esse fim a requerimento de quem nos termos da lei e dos estatutos tenha legitimidade para o efeito, a deliberação não poderá ser tomada sem também ser recolhido parecer da direcção e sem ser apresentada proposta concreta e fundamento pelos requerentes da reunião.

2 — A proposta de extinção definirá objectivamente os termos em que esta se processará, nomeadamente propondo os liquidatários a nomear, até ao máximo de cinco, e o destino dos bens. O congresso que deliberar sobre a extinção pode fazê-lo em sentido diverso da proposta, desde que fiquem expressos os pontos em que se afasta da mesma.

3 — A deliberação de extinção carecerá do voto favorável de delegados do congresso que representem três quartos dos associados.

4 — No caso de extinção, os bens do STAAE-ZN devem ser atribuídos a entidades sem fins lucrativos.

## CAPÍTULO X

### De revisão dos estatutos

## Artigo 60.º

#### Alteração estatutária

1 — A alteração total ou parcial dos estatutos do STAAE-ZN é da competência do congresso mediante proposta da direcção, do conselho geral ou, pelo menos, de 10% ou 200 dos seus associados.

2 — A deliberação de alteração do pacto social carecerá de voto favorável de três quartos dos delegados do congresso presentes.

3 — No caso excepcional previsto na alínea v) do n.º 1 do artigo 34.º em que o conselho geral pode deliberar alterações aos estatutos, esta depende de proposta da direcção e carece do voto favorável de três quartos dos membros presentes do conselho geral.

## CAPÍTULO XI

### Dos órgãos especializados de direcção

## Artigo 61.º

#### Descentralização e desconcentração

1 — A direcção, em sede de regulamento interno, pode criar estruturas descentralizadas e ou desconcentradas de âmbito geográfico, sectorial, de missão e outras julgadas mais convenientes para a persecução dos objectivos constantes do seu plano de acção aprovado em congresso.

2 — Para cada uma dessas estruturas será elaborado um regulamento de funcionamento interno elaborado pela direcção onde conste obrigatoriamente o seu âmbito de actuação, composição, coordenação, competências, periodicidade de reuniões, formas de articulação com outras estruturas sindicais e de prestação de contas.

## CAPÍTULO XII

### Juventude STAAE-ZN

#### Artigo 62.º

##### Definição

A juventude STAAE-ZN é constituída por todos os sócios com menos de 35 anos de idade.

#### Artigo 63.º

##### Secretariado da juventude STAAE-ZN

A actividade político-sindical, cultural e recreativa da juventude STAAE-ZN é coordenada por um secretariado constituído por um coordenador e três vogais, a designar pela direcção, entre os membros da juventude STAAE-ZN.

## CAPÍTULO XIII

### Aposentados STAAE-ZN

#### Artigo 64.º

##### Definição

Os aposentados STAAE-ZN são constituídos por todos os sócios na situação de aposentação.

#### Artigo 65.º

##### Secretariado de aposentados STAAE-ZN

A actividade político-sindical, cultural e recreativa dos aposentados STAAE-ZN é coordenada por um secretariado constituído por um coordenador e três vogais, a designar pela direcção, entre os membros dos aposentados do STAAE-ZN.

## CAPÍTULO XIV

### Da organização regional

#### Artigo 66.º

##### Estruturas regionais e locais

A acção sindical a nível regional é assegurada por estruturas regionais e delegações, aprovadas de acordo com a alínea *r*) do n.º 1 do artigo 34.º, e pelas respectivas assembleias regionais de delegados sindicais.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 67.º

##### Casos omissos

1 — Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

2 — Sobre as dúvidas na interpretação dos presentes estatutos, pronuncia-se o conselho geral.

Registado em 22 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 91, a fl. 134 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional

Eleição em 27 de Novembro de 2010 para mandato de quatro anos.

#### Direcção

Presidente — Marçal José Nunes Lopes Mendes.

1.º vice-presidente — Maria de Belém Simões Pires Monteiro.

2.º vice-presidente — Luís Manuel Sousa e Silva.

3.º vice-presidente — Maria de Fátima Baptista Agostinho.

1.º secretário — Rui Santos Alves Pereira.

2.º secretário — Cristina Maria Carvalho Azevedo.

3.º secretário — Carlos Vítor da Cunha Gonçalves.

4.º secretário — José Augusto Sousa Lima Marques Silva.

5.º secretário — Victor Manuel Maia Nunes.

1.º suplente — Maria Eduarda Coelho Dias Parreira.

2.º suplente — José Miguel Pires Lopes.

3.º suplente — Jorge Manuel Choça Bandeiras.

4.º suplente — Maria de Lurdes Resende Lima.

5.º suplente — Maria João Pimenta R. Pais Caniço Nunes.

## **Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante**

### **Direcção**

Eleição em 28 de Dezembro de 2010 para mandato de três anos.

Carlos Alberto de Sousa Coutinho, sócio A-737, professor-adjunto, ENIDH — Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

César Augusto Formiga da Cruz, sócio A-1964, piloto de barra e portos, APSM — Administração dos Portos de Santa Maria e São Miguel, S. A.

Daniel Cardoso Mestre, sócio A-1987, controlador de tráfego marítimo, IPTM — Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, I. P.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, sócio A-1556, radio-técnico de 2.ª classe, ETF — European Transport Workers' Federation.

Gastão Claro Damas, sócio A-1911, controlador de tráfego marítimo, IPTM — Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, I. P.

Graco Vieira Lourenço da Trindade, sócio A-1826, piloto de barra e portos, IPTM — Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, Delegação do Sul.

João Carlos Gomes Frade, sócio A-1920, professor-adjunto, ENIDH — Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

Luís Adriano de Lemos Cesariny Calafate, sócio A-1282, capitão da marinha mercante, reformado.

Luís Filipe Silva da Costa, sócio A-789, capitão da marinha mercante, reformado.

Maria Dulce Duarte Ferreira Cruz, sócio A-1917, oficial da marinha mercante, Svizter Lisboa.

Nuno Filipe Faria Gouveia, sócio A-1910, piloto de barra e portos, APSS — Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A.

Paulo Manuel Ferreira Carrajola, sócio A-1874, piloto de barra e portos, APSS — Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A.

Rogério Santos Mascarenhas, sócio A-1833, piloto de barra e portos, APL — Administração do Porto de Lisboa, S. A.

Rui Filipe Costa da Silva Carvalho, sócio A-1974, piloto de barra e portos, APTG — Administração dos Portos da Terceira e Graciosa, S. A.

Rui Jorge Martins da Cruz, sócio n.º A-1916, controlador de tráfego marítimo, APSS — Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A.

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **Associação Empresarial de Baião Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 28 de Outubro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, sede, âmbito e fins**

##### **Artigo 1.º**

A Associação Empresarial de Baião é uma pessoa colectiva, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que adopta a denominação de Associação Empresarial de Baião, adiante designada por AEB.

##### **Artigo 2.º**

1 — A AEB tem a sua sede na vila de Baião, Rua de Camões, 394, Campelo.

2 — Poderá a assembleia geral, mediante proposta da direcção, estabelecer delegações ou outras formas de representação social onde seja conveniente.

3 — A AEB representa a actividade profissional do conjunto das empresas comerciais, industriais e prestação de serviços, singulares ou colectivas, do concelho de Baião que dela sejam associados.

##### **Artigo 3.º**

1 — O objecto da AEB consiste na representação, defesa dos direitos e interesses de todos os seus associados.

2 — A fim de prosseguir as suas finalidades, são, nomeadamente, atribuições da AEB:

a) Desenvolver actividades que os seus órgãos tiverem por mais adequadas segundo as circunstâncias, nelas se incluindo a prestação de serviços às empresas e a representação dos interesses da comunidade empresarial junto do poder político, da administração pública e privada, das organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, bem como junto de quaisquer outras entidades que se entenda necessário;

b) Proporcionar, por si e por intermédio de outras entidades, as condições necessárias ao regular exercício das suas actividades, em clima de progresso e justiça social;

c) Desenvolver entre os associados um espírito de solidariedade e apoio recíproco;

d) Nos serviços a prestar à comunidade empresarial integrar-se-ão, designadamente, organização de feiras, exposições e congressos, informação e apoio técnico, promoção de negócios e investimento, incluindo a realização de missões empresariais, ensino e formação;

e) Participar no capital de sociedades comerciais, em agrupamentos complementares de empresas e em agrupamentos complementares de interesse económico, bem como celebrar contratos de associação em participação e de consórcio, desde que disso resulte benefício para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses;

f) Propor, promover ou executar os estudos de pesquisa e técnica de interesses para o sector e para a região;

g) Prosseguir quaisquer outros objectivos de interesse dos associados e da actividade da região;

h) A AEB poderá filiar-se em outros organismos, nacionais ou estrangeiros, de fim semelhante, e com eles associar-se;

i) Concepção e desenvolvimento de actividades e projectos que promovam a igualdade de género;

j) Concepção e desenvolvimento de actividades e projectos que promovam a igualdade de oportunidades;

k) Promoção do empreendedorismo;

l) Promoção de projectos de formação profissional;

m) Todas as actividades promovidas ou executadas pela AEB serão sempre no interesse dos seus associados, nunca com o móbil de obter proveito próprio ou posições maioritárias de quaisquer controlos.

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO I

#### Dos associados

##### Artigo 4.º

Podem ser associados da AEB as empresas referidas no artigo 2.º, n.º 3, destes e outras, de direito privado, que no concelho de Baião exerçam a actividade comercial, industrial ou de prestação de serviços cujo fim estatutário seja compatível com o da AEB.

##### Artigo 5.º

1 — A admissão dos associados, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio, far-se-á por deliberação da direcção que verificará os requisitos necessários.

2 — O pedido de admissão de associado deverá ser acompanhado por documento que ateste a sua qualidade e apresentando pelo interessado na sede ou delegações da AEB, que o farão chegar aos serviços competentes, sendo por estes processado e de seguida remetido à direcção.

3 — Quando pela direcção tenha sido recusado qualquer pedido de admissão, poderá o interessado requerer que o mesmo seja submetido à apreciação e deliberação da assembleia geral.

4 — A readmissão de qualquer associado que tenha desistido da sua qualidade ou que a tenha perdido pelos

motivos previstos nestes estatutos só se considera efectiva decorridos seis meses da data da nova admissão, desde que preencha os requisitos necessários, havendo lugar ao pagamento da jóia de inscrição.

5 — As deliberações de admissão ou de rejeição dos associados deverão ser comunicadas por escrito aos interessados, afixadas na sede ou delegações da AEB ou publicadas no órgão de informação oficial da AEB, nos 60 dias subseqüentes à entrada do pedido.

6 — Da admissão ou da rejeição da qualidade de associado haverá recurso fundamentado a interpor no prazo máximo de 15 dias.

7 — A interposição do recurso suspende a deliberação da direcção.

8 — O pedido de admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações associativas quer da AEB, quer daquelas em que esta venha a estabelecer relações.

##### Artigo 6.º

1 — Os associados que sejam pessoas colectivas deverão informar a AEB da sua forma de constituição e indicar o seu representante aquando da sua inscrição, que será um dos sócios da sociedade, ou alguém por estes designados.

2 — Os associados que sejam pessoas colectivas, se por qualquer motivo cessarem o vínculo com o seu representante perante a AEB, deverão informar esta de quem será o novo representante.

3 — Quando os associados forem pessoas singulares, serão eles os representantes legais perante a AEB.

4 — A todo o tempo o associado poderá substituir o seu representante, preenchendo impresso próprio para o efeito ou declaração da firma em causa e entregando o mesmo nos serviços competentes da AEB, ou ao presidente da mesa de assembleia geral no caso de a substituição ser feita pontualmente para essa reunião da assembleia geral; neste caso deverá o pedido ser entregue ao presidente da mesa antes de iniciados os trabalhos.

5 — No caso da assembleia eleitoral, os representantes à data da convocação da assembleia serão os respectivos titulares do voto.

##### Artigo 7.º

#### Jóia e quota

1 — Os associados pagarão uma jóia de inscrição e uma quota de valor fixado pela direcção, ouvido o conselho fiscal e ratificado pela assembleia geral.

2 — Poderá a direcção isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento da jóia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da AEB.

3 — A periodicidade do pagamento das quotas será fixada pela direcção e ratificado pela assembleia geral.

4 — Das quotas pagas, bem como da jóia de inscrição, será sempre passado recibo ao associado.

##### Artigo 8.º

#### Direitos e deveres dos associados

1 — São direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações

que a AEB considere necessárias, nos termos estatutários e regulamentos da AEB;

b) Convocar e participar nas reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e regulamentos da AEB;

c) Apresentar soluções e propostas que julguem necessários para a realização dos fins estatutários;

d) Beneficiar de todos os serviços e apoio da AEB nas condições que foram estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses da AEB e dos seus associados;

f) Fazerem-se representar pela AEB, ou por estrutura de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;

g) Desistir da qualidade de associado desde que apresente, por escrito, ao presidente da direcção o seu pedido de demissão, pedido esse que pode ser feito a todo o tempo, mas sem prejuízo da AEB poder reclamar a quotização porventura atrasada e referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;

h) Receber, quando da sua inscrição, um exemplar dos estatutos e dos regulamentos existentes, bem como o cartão de associado e uma relação de protocolos existentes;

i) Ser ouvido antes de ser julgado por qualquer infracção.

2 — São deveres dos associados:

a) Contribuir pontualmente e voluntariamente com o pagamento das quotas e jóia de inscrição, bem como outras participações previstas nos termos estatutários ou dos regulamentos existentes;

b) Exercer com dedicação, isenção, eficiência e zelo os cargos associativos para que foram designados;

c) Tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

d) Acatar e respeitar as deliberações que lhe forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;

e) Fornecer à AEB as informações que lhe forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;

f) Devolver o cartão de associado quando solicitado, nomeadamente quando se demita, seja suspenso ou expulso nos termos estatutários.

## SECÇÃO II

### Regime disciplinar

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Ficam suspensos do exercício dos seus direitos sociais os associados que se encontrem em mora, por mais de seis meses, no pagamento das suas quotas ou outras dívidas para com a AEB.

2 — A suspensão será comunicada ao associado, fixando-lhe prazo para pagar em dívida, ou justificar a falta de pagamento, sob pena de exclusão.

3 — Perdem ainda qualidade de associado:

a) Os que renunciarem voluntariamente ao direito de serem associados mediante o estabelecido nos termos do artigo 7.º, n.º 2, alínea g), dos presentes estatutos;

b) Os que violem, por forma reiterada, as regras legais respeitantes à vida da AEB, as disposições estatutárias ou as deliberações dos órgãos sociais, salvo o direito de recurso;

c) Os que deixarem de satisfazer as condições de admissão previstas nestes estatutos;

d) Os que deixarem de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado ou que venham a exercer qualquer actividade, sem que o comuniquem a AEB;

e) Aqueles que pratiquem actos contrários aos objectivos da AEB ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio.

#### Artigo 10.º

##### Sanções

1 — Serão consideradas infracções disciplinares todas as violações aos preceitos legais vigentes, que de alguma forma colidam com os interesses da AEB, às obrigações emergentes dos presentes estatutos e regulamentos, bem como aos contratos ou acordos firmados pela AEB.

2 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou regulamentos da AEB ou ainda a falta de cumprimento das deliberações dos órgãos sociais são passíveis das seguintes punições:

a) Advertência registada;

b) Multa até cinco anos de quotizações (um ano);

c) Suspensão dos direitos e regalias de associado de seis meses a três anos;

d) Exclusão, apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

3 — A graduação e aplicação das sanções previstas no número anterior são da exclusiva competência do conselho de disciplina, mediante proposta de direcção, à qual caberá a elaboração do processo disciplinar por escrito.

4 — Nenhuma medida sancionatória será aplicada, sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada.

5 — Aos associados será dado um prazo de 10 dias úteis para apresentar as alegações e todos os meios de prova que entenda em sua defesa.

6 — Da decisão de aplicação de sanção poderá o acusado interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de 15 dias úteis após a data da notificação da sanção, que analisará o processo na reunião imediatamente a seguir.

7 — O recurso tem efeitos suspensivos, até deliberação da assembleia geral.

8 — As deliberações da assembleia geral sobre a aplicação de sanções serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

9 — Todos os custos inerentes aos processos previstos no presente artigo serão imputados ao associado em apreço, desde que seja provada a acusação proferida.

## CAPÍTULO III

### SECÇÃO I

#### Dos órgãos da AEB

#### Artigo 11.º

1 — São órgãos da AEB a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina.

2 — Os órgãos sociais são eleitos trienalmente.

**Artigo 12.º****Exercício de cargos sociais**

1 — Os cargos sociais são sempre exercidos por pessoas singulares; quando uma pessoa colectiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que em sua representação exercerá o cargo.

2 — No caso de vacatura em qualquer dos órgãos de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efectividade, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos, dentro de 60 dias a partir da data em que, pelo presidente da assembleia geral, for declarado vago o cargo ou cargos terminando o mandato do novo eleito ou eleitos no fim do mandato dos órgãos sociais em exercício.

3 — Vagando o cargo de tesoureiro da direcção, os restantes membros poderão designar de entre si aquele que deve ocupar o referido cargo, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento temporário.

4 — As eleições serão realizadas por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão nas quais serão especificados os cargos a desempenhar, podendo qualquer associado figurar em mais de um dos órgãos efectivos.

5 — Cada associado só tem direito a um voto.

6 — O mandato dos titulares dos órgãos electivos é de três anos, sendo sempre permitida a sua recondução; os designados para o preenchimento das vacaturas no decurso do mandato cessarão funções no seu termo.

7 — Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social consideram-se empossados pelo simples facto da eleição ou designação e manter-se-ão em funções até à eleição ou designação de quem deva substituí-los.

8 — Os associados auxiliares não têm direito a voto, não podendo fazer parte dos órgãos sociais.

**Artigo 13.º****Remunerações**

1 — O exercício dos cargos sociais não é remunerado.

2 — A direcção poderá autorizar o pagamento de uma remuneração quando o volume do movimento financeiro ou a complexidade da administração da AEB exija a presença a tempo inteiro de um ou mais membros da direcção.

3 — Desde que devidamente justificadas e documentadas, poderá haver lugar ao pagamento de despesas resultantes do exercício do cargo social.

**SECÇÃO II****Assembleia geral****Artigo 14.º**

A assembleia geral é constituída por todos os seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

**Artigo 15.º****Mesa da assembleia geral**

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e dois secretários.

2 — Compete ao presidente:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;
- c) Assinar, com os secretários, as actas das reuniões da assembleia geral.

3 — Compete aos secretários:

- a) Redigir e assinar com o presidente da mesa as actas das reuniões da assembleia geral;
- b) Auxiliar o presidente na condução dos trabalhos e substituí-lo nos seus impedimentos.

**Artigo 16.º****Reuniões**

A assembleia geral reunirá:

1 — Ordinariamente até 31 de Março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo, e outra vez até 30 de Novembro, a fim de deliberar sobre o orçamento para o ano seguinte.

2 — Extraordinariamente sempre que o seu presidente a convoque por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou ainda quando, seja requerida por um número de associados no pleno gozo dos seus direitos nunca inferior a 20 % do número total de sócios efectivos da Associação.

3 — As assembleias gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados não se realizarão se à data e hora para que estiver convocada a assembleia geral não estiverem presentes ou representados pelo menos metade dos associados requerentes.

4 — A assembleia geral poderá reunir fora da sede da AEB sempre que se entenda por conveniente.

**Artigo 17.º****Convocatória**

1 — A convocação da assembleia geral será feita através da publicação da convocatória no jornal da região ou na ausência deste num dos jornais mais lidos no concelho, com uma antecedência mínima de três dias e por meio de aviso postal expedido para cada um dos sócios com antecedência mínima de oito dias.

2 — Na convocatória constará o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

**Artigo 18.º****Quórum/maiorias**

1 — As assembleias gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que estejam presentes ou representados metade dos associados; em segunda convocação que terá lugar meia hora depois, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados.

3 — A destituição dos órgãos sociais da AEB exige o voto favorável da maioria dos associados e a dissolução da AEB três quartos do número de todos os associados da AEB.

4 — A cada associado presente corresponde um voto.

## Artigo 19.º

### Competência da assembleia geral

1 — É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreçar os actos dos órgãos electivos da AEB e, em particular, deliberar sobre o relatório de contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos electivos da AEB;
- d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direcção em matéria de jóias ou quotas;
- e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos ou sobre qualquer proposta de regulamento que directamente cerceiem os direitos ou agravem os deveres dos associados;
- f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e do conselho de disciplina;
- g) Deliberar sobre a extinção;
- h) Exercer as demais funções que lhe sejam legal ou estatutariamente cometidas;
- i) Elaborar o seu regulamento.

2 — a) Tratando-se da destituição dos órgãos sociais a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente os órgãos electivos da AEB, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos.

b) No caso previsto na alínea anterior a assembleia deverá ser convocada por um mínimo de 50 % dos associados, devendo ainda estar presentes na referida assembleia um mínimo de 50 % dos associados que assinaram a respectiva convocatória.

c) No caso da demissão dos órgãos electivos, estes manter-se-ão em exercício de funções até à realização de novas eleições.

3 — Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos electivos da AEB se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência.

## Artigo 20.º

### Eleições

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia eleitoral, formada pelos associados com mais de seis meses de inscrição, que à data da sua convocação se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos previstos nos estatutos.

2 — A eleição é feita por escrutínio secreto.

3 — A eleição do processo eleitoral e o funcionamento da respectiva assembleia são objecto de regulamento cuja aprovação cabe à assembleia geral.

## SECÇÃO III

### Direcção

## Artigo 21.º

### Composição

1 — A direcção será composta por um presidente, um tesoureiro, um secretário e dois vogais, que entre si distribuirão as respectivas funções.

2 — Têm ainda assento, nas reuniões de direcção:

- a) Os directores das delegações, sem direito a voto;
- b) Os membros suplentes da direcção e os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, sempre que solicitados, não tendo, no entanto, direito a voto.

## Artigo 22.º

### Competências

1 — Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos;
- b) Representar e gerir a AEB;
- c) Dar execução ao plano anual de actividades da AEB que vier a ser aprovado pela assembleia geral;
- d) Admitir e demitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontra estatuído;
- e) Gerir os bens da AEB, salvo no que se refere à aquisição e alienação onerosa de bens imóveis, sendo esta competência da assembleia geral;
- f) Organizar e dirigir os serviços da AEB e elaborar os regulamentos necessários;
- g) Contratar o pessoal, fixar-lhes a remuneração e exercer sobre ele o poder disciplinar;
- h) Proceder à arrecadação de receitas e realização de despesas da AEB;
- i) Celebrar contratos e acordos com vista à prossecução dos fins estatutários;
- j) Elaborar linhas de gestão estratégica, bem como projectos de planos de actividade e orçamento anual;
- k) Nomear comissões e grupos de trabalho para tratar de assuntos específicos da sua competência;
- l) Constituir mandatários nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias;
- m) Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações, confederações, fundações ou outras formas jurídicas que pugnem por objectivos comuns;
- n) Negociar e aprovar protocolos de cooperação, parceria ou de associação com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como decidir a participação na gestão de empresas, comissões ou outras pessoas colectivas cujos fins se relacionem com os objectivos da AEB;
- o) Elaborar uma lista candidata para a eleição de novos corpos sociais, caso nenhuma outra seja apresentada, no prazo legal previsto nestes estatutos;
- p) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho fiscal sempre que o entenda necessário;
- q) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- r) Submeter à apreciação e aprovação do conselho fiscal e da assembleia geral o orçamento anual;
- s) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas bem como parecer que sobre os mesmos for emitido pelo conselho fiscal;
- t) Praticar todos os actos necessários à realização dos fins estatutários da Associação.



### Artigo 23.º

#### Atribuições da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente nomeado para essas funções por aquele:

- a) Representar a AEB em juízo e fora dele;
- b) Exercer o seu direito de presidir ao conselho de disciplina e conselho consultivo;
- c) Convocar e presidir as reuniões da direcção;
- d) Promover a coordenação geral dos diversos sectores representados pela AEB;
- e) Orientar os serviços da AEB;
- f) Exercer as demais funções que lhe sejam cometidas pelos estatutos e regulamentos da AEB.

2 — Compete ao secretário da direcção e, na sua falta ou impedimento ao vogal nomeado para essas funções por aquele:

- a) Elaborar relatórios e actas da direcção, promover a sua assinatura por todos os presentes;
- b) Guardar e velar pelo livro de actas;
- c) Preparar a agenda de trabalhos para as reuniões de direcção, organizando os processos dos assuntos a serem tratados.

3 — Compete ao tesoureiro da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao vogal nomeado para essas funções por aquele:

- a) Vigiar a contabilidade e a guarda dos respectivos valores;
- b) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas.

### Artigo 24.º

#### Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário, for convocada pelo seu presidente, ou seja pela maioria dos seus membros efectivos e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria.

2 — Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, no caso de votação em número par.

3 — Poderá a direcção convidar qualquer pessoa para participar nas reuniões, sem direito a voto, se a sua presença se mostrar de alguma forma relevante.

### Artigo 25.º

#### Forma de vinculação da AEB

1 — Para obrigar a Associação são sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direcção e do tesoureiro e, na falta de um deles, dois vogais em exercício.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente, por qualquer outro membro da direcção ou por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tanto.

### Artigo 26.º

1 — Sempre que a direcção o entenda necessário, especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado com determinada actividade comercial e ou industrial poderá criar comissões constituídas por três ou cinco associados da mesma actividade que poderá juntar a si, sem direito a voto, mas somente com funções de esclarecimento e consulta.

2 — Estas comissões serão sempre presididas por um membro da direcção, para tal designado.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

#### Artigo 27.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator.

#### Artigo 28.º

##### Competência

Ao conselho fiscal incumbe:

- 1) Fiscalizar a actividade da direcção e da assembleia geral;
- 2) Examinar trimestralmente e sempre que o entenda oportuno a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- 3) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- 4) Verificar a regularidade e adequabilidade da contabilidade da AEB;
- 5) Elaborar e aprovar o seu regulamento;
- 6) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

#### Artigo 29.º

##### Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos da AEB.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, por sua iniciativa, a pedido do presidente da direcção ou a pedido da mesa da assembleia geral.

2 — A direcção e mesa da assembleia geral poderão tomar parte das reuniões do conselho fiscal, a pedido deste, não tendo no entanto direito a voto.

3 — Todas as deliberações são tomadas com a presença da maioria dos seus titulares, tendo o presidente o voto de qualidade.

## SECÇÃO V

### Conselho de disciplina

#### Artigo 31.º

##### Composição

O conselho de disciplina é constituído pelo presidente da direcção, pelo secretário da direcção e pelo presidente da assembleia geral.

#### Artigo 32.º

##### Competência

1 — Apreciar e deliberar todos os recursos interpostos das decisões da direcção.

2 — Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos restantes órgãos sociais ou cometidas pelos presentes estatutos.

3 — Elaborar e aprovar o regulamento.

#### Artigo 33.º

##### Reuniões

1 — O conselho de disciplina reunirá por convocatória de qualquer dos seus elementos, a solicitação da assembleia geral ou nos termos dos artigos 9.º e 10.º dos presentes estatutos.

2 — Todas as deliberações são tomadas com a presença da maioria dos seus titulares, tendo o presidente da direcção o voto de qualidade.

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro

#### Artigo 34.º

##### Receitas

Constituem receitas da AEB:

1) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;

2) Outras contribuições voluntárias dos associados;

3) As eventuais taxas estabelecidas pela direcção pela prestação de determinados serviços ou para comparticipação nas despesas originadas pela organização das suas actividades;

4) As doações ou legados atribuídos à AEB;

5) Participações sociais e outras receitas que derivem directa ou indirectamente da participação da AEB, na constituição ou composição de empresas ou pessoas colectivas, sempre no interesse dos seus associados;

6) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidos à AEB.

#### Artigo 35.º

##### Despesas

Constituem despesas da AEB:

1) Os encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e de quaisquer outras dependências ou serviços pertencentes à AEB;

2) As retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores;

3) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

## CAPÍTULO V

### Organizações especiais

#### Artigo 36.º

1 — No âmbito dos serviços a prestar à comunidade empresarial e à comunidade em geral onde esta se encontra inserida, poderá a AEB promover o ensino e formação profissional a pessoas singulares ou colectivas que integrem ou façam parte dos quadros de pessoal dos seus associados.

2 — Às anteriormente referidas pessoas singulares ou colectivas que pretendam frequentar acções de formação promovidas pela AEB poderá, ou não, ser pedida uma taxa de participação para ajuda no pagamento das despesas tidas com o serviço prestado.

3 — A AEB poderá ainda representar outras associações de objecto e fins semelhantes que a ela adiram, unam ou se associem mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção; poderá ainda ser decidida de igual forma a fusão.

#### Artigo 37.º

##### Outras formas de organização

1 — A título de prossecução do objecto e fins da AEB, poderá a direcção criar outras formas especiais de organização, tais como:

a) Comissões técnicas e especializadas;

b) Condomínios comerciais;

c) Secções;

d) Bem como quaisquer outras que se mostrem de manifesta importância para os seus associados.

2 — Estas formas de organização de carácter temporário ou permanente destinam-se a estudar, propor e acompanhar os problemas específicos de determinada zona ou ramos de actividade representados pela AEB.

3 — Poderá a direcção delegar competências nestas organizações impondo-lhes um verdadeiro espírito empreendedor e de iniciativa, podendo mesmo estabelecer uma estrutura que, embora dependente da AEB, tenha alguma autonomia, em condições a definir pela direcção da AEB.

4 — Deverá a direcção da AEB proceder à regulamentação destas organizações.

#### Artigo 38.º

##### Delegações

1 — Poderá a assembleia geral estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes, mediante proposta da direcção.

2 — A direcção procederá à regulamentação das referidas delegações, devendo ser aprovada em assembleia geral.

## Artigo 39.º

### Das secções

1 — A direcção poderá agrupar associados segundo as afinidades do ramo ou ramos de actividade que exerçam.

2 — Os associados assim agrupados constituir-se-ão em secções, cujo funcionamento e grau de autonomia sempre sem prejuízo da orientação superior da direcção serão definidos, em regulamento, por este órgão social.

3 — Sempre que seja constituída uma secção nos termos dos números anteriores, a direcção da Associação promoverá a formação de uma comissão escolhida de entre os associados que integram essa secção, devendo na sua constituição ter-se em atenção a distribuição proporcionada dos associados pelas freguesias do concelho.

4 — Às comissões a que se refere o número anterior competirá promover o estudo das soluções que interessam ao ramo de actividade que representam, colaborando com a direcção, embora sem direito a voto, na execução prática das mesmas soluções e desde que a estas a direcção dê a sua aprovação.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

## Artigo 40.º

### Organização interna

1 — A direcção da AEB elaborará um regulamento interno de forma a definir a organização interna da AEB.

2 — A direcção elaborará anualmente e até 1 de Novembro o orçamento para o ano seguinte.

3 — A direcção deverá apresentar o relatório de contas anuais ao conselho fiscal até 15 de Fevereiro do ano subsequente.

## Artigo 41.º

### Das alterações dos estatutos

Em caso de alteração dos estatutos deverá o respectivo projecto ser facultado a todo o associado que o desejar, pelo menos, até 15 dias antes da assembleia geral que sobre a mesma alteração deliberar.

## Artigo 42.º

### Da dissolução e liquidação

Em caso de dissolução a assembleia geral que a votar deverá logo nomear os liquidatários, fixando o prazo e condições da liquidação e, bem assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

## Artigo 43.º

### Disposições gerais e transitórias

1 — O que não estiver previsto nos presentes estatutos será regido por regulamento interno a aprovar em assembleia geral.

2 — O ano social coincide com o ano civil.

## Artigo 44.º

### Órgãos sociais

Os actuais órgãos sociais mantêm-se em funções até às próximas eleições.

Aprovados em assembleia geral de 28 de Outubro, ficando a fazer parte integrante da acta dessa mesma assembleia que é a acta n.º 28 do livro de actas da Associação Empresarial de Baião.

Registado em 6 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 101 do livro n.º 2.

## Associação Portuguesa de Produtores de Plantas e Flores Naturais — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 23 de Setembro de 1989, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11, de 15 de Junho de 1988.

## Artigo 1.º

### Constituição e denominação

A Associação Portuguesa de Produtores de Plantas e Flores Naturais, constituída em 15 de Fevereiro de 1982, consoante documento lavrado a fl. 95 v.º do livro 111-A, do Cartório Notarial da Batalha, passa a reger-se pelos presentes estatutos, que foram aprovados na assembleia geral realizada em 23 de Setembro de 1989 e que substituem, para todos os efeitos, os anteriormente em vigor.

## Artigo 2.º

### Duração

A duração da Associação é por tempo indeterminado e conta-se a partir de 15 de Fevereiro de 1982.

## Artigo 3.º

### Sede

1 — A Associação tem a sua sede em Santarém e a sua área de acção abrange todo o território nacional.

2 — A Associação pode mudar a sua sede para qualquer outro local, por deliberação da assembleia geral.

3 — Poderão ser estabelecidas delegações por decisão da assembleia geral, as quais poderão posteriormente transformar-se em associações regionais de produtores de plantas e flores naturais.

## Artigo 4.º

### Natureza e objecto

1 — A Associação é uma entidade de direito privado, apolítica e terá por objectivo genérico o adequado desenvolvimento em Portugal, da produção de plantas de viveiro (frutícolas e florestais), plantas ornamentais vivas (de interior e exterior) e de flores naturais, especialmente através das acções consignadas nos presentes estatutos,

que conduzam ao progressivo aperfeiçoamento técnico e económico das explorações dos seus associados, com a consequente melhoria dos resultados obtidos na sua actividade.

2 — A Associação são uma organização especializada, do tipo vertical e representa, ainda, os produtores de plantas e flores naturais, seus associados, na defesa da actividade e interesses dos mesmos, que respeitem o âmbito referido no número anterior, perante entidades oficiais e outras associações e organizações, quer nacionais quer estrangeiras, designadamente através do poder negocial.

### Artigo 5.º

#### Competência da Associação

1 — Para a realização dos seus objectivos, compete em especial à Associação desenvolver as acções seguintes:

a) Proceder a estudos de carácter técnico e económico, por si ou com a colaboração de entidades especializadas, nacionais ou estrangeiras, públicas, privadas ou cooperativas, relacionadas com a produção de plantas e flores naturais, com o objectivo de orientar e aperfeiçoar a actividade dos seus associados;

b) Participar, na esfera da sua competência, no estudo, delineamento e avaliação das medidas de política económica que, directa ou indirectamente, se relacionem com a produção de plantas e flores naturais, bem como propor as modificações que verifique serem necessárias às disposições em vigor;

c) Promover, ou apoiar, acções de cadastro das explorações de produção de plantas e flores naturais e respectiva actualização, assim como colaborar no seu ordenamento de acordo com os planos de desenvolvimento nacional ou regional em que tenha participado;

d) Promover acções de formação e aperfeiçoamento técnico e empresarial dos associados, utilizando quer os meios de que disponha, quer a colaboração de organismos oficiais e entidades privadas, nacionais ou estrangeiras, tendo em vista a melhoria técnica e económica das respectivas explorações;

e) Promover a organização, ou obter a utilização em comum, de serviços e meios operacionais de carácter técnico que interessem ao conjunto dos associados, ou a sectores destes, nomeadamente nos que se relacionem com a utilização de material agrícola, produção e emprego de sementes e material vegetativo de qualidade, tratamentos fitossanitários e normalização e embalagem de produtos;

f) Fomentar a utilização, por parte dos seus associados, das modernas e correctas técnicas de produção e de gestão, através da organização de serviços privativos de assistência técnica com vulgarizadores especializados, ou através de protocolos celebrados com entidades oficiais ou privadas, nacionais ou estrangeiras;

g) Divulgar entre os associados, informações de carácter técnico, económico, comercial e legislativo, que possam contribuir para o melhoramento da gestão e das estruturas produtivas das explorações, bem como para a fixação de preços e condições das transacções;

h) Auxiliar os associados a adaptar as suas estruturas produtivas às exigências internacionais, designadamente as

vigentes na Comunidade Económica Europeia, efectuando a divulgação actualizada das respectivas normas;

i) Fornecer aos associados os esclarecimentos necessários para a obtenção das ajudas financeiras através dos fundos estruturais da Comunidade Económica Europeia, e auxiliá-los nos procedimentos para o efeito necessário;

j) Realizar, ou apoiar, as acções conducentes à promoção e aumento do consumo interno e das exportações de plantas e flores naturais, nomeadamente através da instituição de normas e marcas de qualidade;

l) Promover, ou colaborar com outras entidades, na organização de feiras, exposições e reuniões de carácter técnico e científico, nacionais ou estrangeiras, que possam contribuir para um melhor conhecimento e aperfeiçoamento das actividades dos seus associados e das suas condições de trabalho;

m) Emitir parecer, ou colaborar na realização de estudos e projectos de construção, instalação ou remodelação de mercados de origem e abastecedores que incluam as plantas e flores naturais e, quando necessário e conveniente, participar na respectiva gestão e funcionamento;

n) Apoiar os associados na elaboração de projectos e obtenção dos respectivos financiamentos, que se relacionem com a implantação, expansão, melhoria, renovação e reestruturação das suas explorações;

o) Colaborar, na medida das suas possibilidades, com organismos oficiais e privados, que se dediquem à investigação e desenvolvimento experimental nos sectores da produção de plantas e flores naturais e de cuja actividade possam obter-se efectivos benefícios técnicos e económicos para a actividade produtiva dos seus associados;

p) Estruturar serviços executivos e serviços de apoio, com capacidade de estudo, de assessoria e de dinamização dos assuntos em que a Associação deva ter intervenção;

q) Filiar-se em estruturas e organizações nacionais, estrangeiras ou internacionais, de acordo com as necessidades de realização dos objectivos da Associação;

r) Actuar como o representante das associações regionais de produtores de plantas e flores naturais que nela estejam associadas, de acordo com interesses que lhes sejam comuns;

s) Estimular e apoiar a constituição de agrupamentos de produtores de plantas e flores naturais com o fim de os seus membros adaptarem em comum a produção e a oferta dos seus produtos às exigências dos mercados;

t) A título meramente supletivo, promover ou conduzir negociações com pessoas nacionais ou estrangeiras com vista à transacção de plantas ou flores naturais que excedam a capacidade dos seus associados tomada isoladamente, quando para tal seja mandatada pelos interessados;

u) Exercer todas as funções que por lei ou por estes estatutos lhes são ou venham a ser cometidas.

2 — As acções anteriormente indicadas, salvo as de carácter comum, serão desenvolvidas através dos sectores especializados seguintes: plantas de viveiro de frutícolas e plantas florestais, plantas vivas ornamentais e flores naturais, que ficarão sob a orientação directa de um vice-presidente da direcção, nos termos no número quatro, do artigo décimo terceiro, e de acordo com os regulamentos internos aprovados pela assembleia geral.

**Artigo 6.º****Associados**

1 — Podem ser associadas todas as pessoas singulares ou colectivas cuja actividade principal ou secundária tenha por objectivo a produção e comercialização de plantas de viveiro (frutícolas e florestais), de plantas ornamentais (de interior e exterior) e de flor de corte, desde que não desenvolvam actividades antagónicas aos interesses da Associação e seus associados.

2 — Os produtores que desenvolvam as actividades indicadas no número anterior e estejam inscritos em associações regionais ou cooperativas que abranjam as mesmas actividades, poderão fazer-se representar na Associação, mediante delegação expressa das referidas organizações.

3 — As pessoas colectivas serão representadas pelos membros que sejam indicados pela respectiva assembleia geral.

4 — A admissão como associado efectua-se mediante proposta apresentada por escrito à direcção, da qual constarão os elementos identificativos considerados indispensáveis e será resolvida na primeira reunião que se seguir à recepção.

5 — A recusa de admissão será comunicada ao interessado, sendo passível de recurso para a assembleia geral.

6 — Perdem a qualidade de associados, por decisão da direcção, todos aqueles que:

- a) Deixem de exercer quaisquer das actividades indicadas no n.º 1 deste artigo;
- b) Peçam a sua demissão;
- c) Desenvolvam actividades antagónicas aos interesses da Associação e dos seus associados;
- d) Tenham praticado actos contrários aos fins da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- e) Deixem de pagar as quotas, ou não as liquidem dentro do prazo que lhes for notificado pela direcção;
- f) Se recusem a exercer cargos nos órgãos sociais para que tenham sido eleitos, salvo se pedirem escusa por motivos ponderosos reconhecidos pela assembleia geral.

7 — A qualidade de associado é transmissível quer por acto entre vivos quer por sucessão.

8 — Poderá haver sócios honorários, que serão designados pela assembleia geral, por iniciativa desta, por proposta da direcção ou de um mínimo de 10 associados, para premiar as entidades singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que tenham prestado relevantes serviços à Associação ou às actividades prosseguidas pelos seus associados.

**Artigo 7.º****Direitos dos associados**

1 — São direitos dos associados:

- a) Eleger e serem eleitos, para órgãos sociais;
- b) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos destes estatutos;
- c) Participar na assembleia geral;
- d) Beneficiar, nos termos estabelecidos nos regulamentos internos, do apoio e assistência técnica, económica, jurídica e de representação da Associação e das iniciativas que esta levar a efeito;

- e) Solicitar a sua demissão;
- f) Recorrer para a assembleia geral da decisão da direcção que o tenha excluído de associado;
- g) Utilizar os serviços de assistência técnica, de informação e de formação profissional criados ou contratados pela Associação;
- h) Serem representados pela Associação perante entidades públicas e privadas, nacionais, estrangeiras e internacionais em todos os assuntos relacionados com as suas actividades;
- i) Colher, através da direcção, informações respeitantes ao funcionamento da Associação.

**Artigo 8.º****Deveres dos associados**

São deveres dos associados:

- a) Participar na assembleia geral;
- b) Exercer os cargos associativos para que foram eleitos ou designados, salvo se pedirem escusa nos termos da alínea f) do n.º 6 do artigo 6.º;
- c) Cumprir as deliberações dos órgãos sociais, proferidas no uso da sua competência e observar o cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos;
- d) Prestar regularmente à Associação as informações que por esta lhe forem solicitadas relativamente à sua actividade, salvo as de natureza confidencial ou reservada;
- e) Participar nas actividades promovidas pela Associação;
- f) Pagar na altura da inscrição a respectiva jóia e adquirir um exemplar dos estatutos, bem como satisfazer, nos prazos estabelecidos, as quotas e os encargos relativos aos serviços prestados pela Associação, consoante os montantes aprovados pela assembleia geral;
- g) Comunicar à direcção a cessação temporária ou definitiva das actividades referidas no n.º 1 do artigo 6.º, bem como o exercício de actividades antagónicas aos interesses da Associação;
- h) Zelar pelo bom nome da Associação e das actividades que representa;

**Artigo 9.º****Órgãos sociais**

1 — Os órgãos sociais da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Os membros dos órgãos sociais serão eleitos pela assembleia geral para um mandato de três anos, sem prejuízo da sua revogabilidade, sendo permitida a reeleição.

3 — As eleições serão feitas por escrutínio secreto pelos sócios presentes e representados na assembleia geral, por intermédio de listas nas quais serão indicados os cargos a desempenhar.

4 — Nas listas para a direcção serão obrigatoriamente incluídos três vice-presidentes e três vogais, uns e outros escolhidos entre os associados que se dediquem, respectivamente, à produção de plantas de viveiro (frutícolas e florestais), plantas ornamentais e de flores naturais.

5 — Na elaboração das listas referidas no número anterior, observar-se-ão as disposições seguintes:

- a) Haverá uma lista proposta pela direcção;
- b) Além desta, poderão ser organizadas tantas listas quantas sejam apresentadas por um mínimo de 10 sócios

no pleno gozo dos seus direitos sociais, as quais serão enviadas, sob registo postal, ao presidente da direcção até 31 de Dezembro do ano anterior àquele em que se devam ter lugar as eleições;

c) Recebidas as listas referidas anteriormente, o presidente da direcção mandará verificar se os associados proponentes e os constantes das listas estão em pleno gozo dos seus direitos sociais e se as mesmas satisfazem o estabelecido no n.º 4 do presente artigo;

d) No caso de tanto os associados proponentes, como os constantes da lista não estiverem no pleno gozo dos seus direitos, o presidente da direcção devolvê-la-á ao primeiro mandatário, para efeitos de substituição no prazo mínimo de 15 dias;

e) As listas conformes, serão enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral até 31 de Janeiro seguinte, que as designará por ordem alfabética, cabendo a letra «A» à lista apresentada pela direcção;

f) Nas convocatórias das sessões da assembleia geral, em que haja lugar eleições, expedidas pelo presidente da respectiva mesa, nos termos do n.º 5 do artigo 10.º, será indicada a composição das listas que foram admitidas a sufrágio;

g) No caso das eleições extraordinárias, o calendário dos procedimentos anteriormente referidos será fixado pelo presidente da mesa da assembleia geral.

6 — Após a respectiva contagem, pelo presidente da mesa da assembleia geral, será declarada vencedora a lista que obtiver maior número de votos, devendo constar da acta da assembleia geral o número de votos recebidos por cada uma;

7 — A posse dos membros eleitos terá lugar na sede da Associação, no prazo de 15 dias após a eleição, e, ser-lhe-á conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral, mantendo-se até então em exercício os membros cessantes;

8 — Os membros cessantes da direcção prestarão aos novos membros após a posse, ou sempre que necessário, os esclarecimentos convenientes para um perfeito conhecimento dos serviços da Associação e da respectiva situação económica e financeira, entregando-lhes todos os valores, livros de escrita e demais documentos relativos à respectiva gestão e funcionamento.

9 — Quando se verificar a falta de quórum nos órgãos sociais da Associação, será solicitada pelo presidente da direcção, ou de quem o substitua, a convocação de uma assembleia geral extraordinária para preenchimento das vagas existentes.

10 — Serão considerados nulas e de nenhum efeito as deliberações dos órgãos sociais que sejam contrárias à lei ou aos presentes estatutos.

11 — Pela assembleia geral poderão ser criadas, na dependência da direcção, comissões especializadas de carácter consultivo, ou para a execução de determinadas tarefas, constituídas por associados, sendo a sua composição, funcionamento e duração da responsabilidade da direcção.

#### Artigo 10.º

##### Constituição e funcionamento

1 — A assembleia geral é o órgão supremo da Associação e as suas deliberações, tomadas nos termos legais e estatutários, são obrigatórias.

2 — Participam na assembleia geral todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com a observância do disposto nas alíneas seguintes:

a) Cada associado dispõe de um voto;

b) Os associados individuais podem fazer-se representar por outros associados, devendo o respectivo mandato constar de documento escrito e dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, com assinatura reconhecida nos termos legais, não podendo cada associado representar mais do que um outro;

c) As pessoas colectivas podem fazer-se representar através dos seus representantes, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º, não podendo dispor de mais de um voto.

3 — A assembleia geral reúne em sessão ordinária e extraordinária:

a) Em sessão ordinária duas vezes em cada ano: uma até 31 de Dezembro, para apreciação e votação do plano de actividades e do orçamento para o ano seguinte; outra, até 31 de Março, para a apreciação e votação do relatório, do balanço e das contas da direcção do ano anterior, com o respectivo parecer do conselho fiscal, bem como para proceder a eleição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, nos anos em que ela deva ter lugar;

b) Em sessão extraordinária, por convocação do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou por requerimento de associados que representem, pelo menos, 10 % do total.

4 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um secretário, um segundo secretário e dois vogais.

5 — As sessões da assembleia geral são convocadas pelo presidente da mesa com, pelo menos, 15 dias de antecedência, devendo a convocatória conter a ordem dos trabalhos, o dia, a hora e o local da reunião.

6 — As convocatórias serão enviadas a todos os associados por aviso postal.

7 — A assembleia geral funcionará no dia e hora marcados na convocatória se estiverem presentes mais de metade dos associados com direito a voto, ou os seus representantes devidamente credenciados.

8 — Se à hora marcada para a reunião não se verificar o número de presenças previsto no número anterior, a assembleia reunirá validamente uma hora depois com qualquer número de associados.

9 — No caso da convocação da assembleia geral ser feita em sessão extraordinária e a requerimento de associados, a reunião só se efectuará se nela estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos associados que a requereram.

10 — De cada reunião da assembleia geral será lavrada a acta dos respectivos trabalhos, indicando o número de associados presentes, os resultados das votações e das deliberações tomadas, sendo assinada pelo presidente, vice-presidente e secretários da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 11.º

##### Competência da assembleia geral

1 — A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação, competindo-lhe designadamente:

a) Eleger ou destituir os membros dos órgãos sociais;

b) Apreciar e votar, durante o 1.º trimestre de cada ano, o relatório, balanço e contas da direcção;

c) Apreciar, alterar e votar, até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades e orçamento da Associação para o ano seguinte;

d) Fixar a jóia, quotas e contribuições extraordinárias a pagar pelos seus associados;

e) Deliberar sobre as alterações aos estatutos;

f) Aprovar os regulamentos internos de cada sector da Associação elaborados pela direcção, bem como as quantias a cobrar aos associados pelos serviços prestados;

g) Fixar as compensações para as despesas em serviço efectuadas pelos membros dos órgãos sociais;

h) Autorizar a aquisição ou alienação de bens imóveis;

i) Votar sobre a dissolução da Associação.

2 — São anuláveis as deliberações tomadas sobre matérias que não constem da ordem de trabalhos fixados na convocatória, salvo se, depois daquela ter sido cumprida, a maioria dos sócios presentes ou representados, concordarem na sua inclusão.

3 — É exigida uma maioria qualificada de, pelo menos, três quartos dos associados presentes ou representados, na aprovação da dissolução da Associação, de alteração dos estatutos e na aprovação ou alteração dos regulamentos internos.

#### Artigo 12.º

##### Direcção

1 — A direcção é o órgão de administração e representação da Associação.

2 — A direcção é constituída por um presidente, três vices-presidentes, um secretário, um tesoureiro e três vogais, eleitos pela assembleia geral em escrutínio secreto.

3 — A direcção é investida de todos os poderes para a gestão e direcção das actividades da Associação, tendo em vista a realização dos seus fins e, em geral, para decidir sobre os actos que não são reservados, por estes estatutos ou por lei, à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

4 — A direcção compete nomeadamente:

a) Representar a Associação em todos os seus actos e contratos, designadamente em juízo e fora dele;

b) Zelar pelo cumprimento da lei, das disposições estatutárias e pela execução das deliberações da assembleia geral;

c) Elaborar anualmente e submeter a parecer do conselho fiscal e, posteriormente, a apreciação e votação da assembleia geral, o relatório, balanço e contas de exercício, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;

d) Promover e fazer cumprir o plano anual de actividades;

e) Atender as solicitações do conselho fiscal nas matérias de competência deste;

f) Deliberar sobre a admissão e exclusão de associados;

g) Requerer ao respectivo presidente da mesa, a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue necessário;

h) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, gerir o pessoal necessário às suas actividades e contratar o pessoal permanente;

i) Recolher, organizar e manter actualizados todos os elementos de carácter técnico, jurídico, económico, social e fiscal, de origem nacional e estrangeira, que possam interessar aos associados, promovendo a sua atempada divulgação;

j) Mediante prévia autorização da assembleia geral, adquirir ou constituir os bens imóveis que sejam necessários ao funcionamento dos serviços da Associação, ou aliená-los quando desnecessário;

k) Arrendar os imóveis necessários ao funcionamento dos serviços da Associação;

l) Adquirir os móveis, artigos e utensílios que sejam necessários ao funcionamento dos serviços da Associação, ou aliená-los quando desnecessários;

m) Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral, os regulamentos internos relativos ao funcionamento dos diferentes serviços da Associação;

n) Cobrar e arrecadar as receitas da Associação, nomeadamente jóias, quotas, contribuições extraordinárias e as quantias devidas por serviços prestados, consoante os montantes estabelecidos pela assembleia geral;

o) Prestar aos associados os esclarecimentos que lhe forem pedidos relativamente ao funcionamento dos diferentes serviços da Associação, recebendo as sugestões e queixas que entendam dever apresentar-lhe;

p) Ouvir, sempre que julgue necessário, o conselho fiscal sobre assuntos de relevante interesse para a Associação;

q) Solicitar às entidades oficiais competentes, a participação e ajudas de carácter financeiro ou outras de que a Associação esteja em condições de beneficiar.

5 — A direcção reunirá em sessão ordinária, pelo menos com uma periodicidade mensal e, em sessão extraordinária, sempre que for considerado necessário, por convocação do respectivo presidente ou a pedido da maioria dos seus membros.

6 — A convocação das reuniões da direcção é da competência do presidente ou do seu substituto designado.

7 — De cada reunião será lavrada acta, em livro próprio, da qual constarão as deliberações tomadas e respectiva votação.

8 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria de votos, tendo o presidente voto de qualidade.

9 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas a do seu presidente (ou vice-presidente que o substitua nos seus impedimentos) e outra a do seu tesoureiro (ou do vogal que o substitua nos seus impedimentos).

10 — A direcção pode designar um ou mais gerentes ou outros mandatários, delegando-lhes poderes específicos previstos nos estatutos, ou aprovados pela assembleia geral e revogar os respectivos mandatos.

11 — A Associação pode delegar no presidente ou em outro dos seus membros os poderes colectivos de representar a Associação em juízo dele.

12 — São responsáveis de forma pessoal e solidária perante a Associação e terceiros, os directores que tenham violado a lei, os estatutos ou inexecutado mandato, ficando isentos dessa responsabilidade os que não tomaram parte na respectiva resolução ou que tenham emitido voto contrário.

13 — A direcção poderá ser assistida por uma comissão técnica.

### Artigo 13.º

#### Constituição e atribuições da direcção

1 — A direcção da Associação é constituída por um presidente, três vice-presidentes, um secretário, um tesoureiro e três vogais.

2 — Os vice-presidentes e vogais serão obrigatoriamente designados entre os associados cuja actividade principal se relacione com cada um dos sectores abrangidos pela Associação: plantas de viveiro (frutícolas e florestais), plantas ornamentais e flores de corte.

3 — Compete, em especial ao presidente da direcção:

- a) Convocar, presidir e dirigir as sessões da direcção;
- b) Assinar as actas, balancetes, balanços, livros, relatórios, correspondência e tudo o mais que careça da sua assinatura;
- c) Autorizar os pagamentos;
- d) Superintender, por uma forma geral, na gestão e funcionamento dos serviços da Associação e, em especial, dos assuntos comuns aos três sectores nela englobados;
- e) Representar a Associação, ou delegar essa representação, sempre que necessário.

4 — Compete, em especial, aos vice presidentes designados por cada sector:

- a) Substituir o presidente da direcção nos seus impedimentos consoante aquele designar;
- b) Gerir, dinamizar e impulsionar o sector da actividade para que forem eleitos, de acordo com as delegações que lhe forem concedidas pela direcção, ou propondo as medidas que as excedam, assinando o expediente necessário para esse fim.

5 — Compete, em especial ao secretário:

- a) Redigir, lavrar e assinar as actas das sessões da direcção;
- b) Elaborar os relatórios anuais da direcção, a submeter à assembleia geral com prévio parecer do conselho fiscal;
- c) Fiscalizar serviços da Associação, em especial os que competem ao pessoal administrativo;
- d) Comunicar ao conselho fiscal as datas das reuniões da direcção;
- e) Elaborar, para cada sessão de assembleia geral, a relação dos nomes dos associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sociais;
- f) Remeter a todos os associados, com pelo menos 15 dias de antecedência, os documentos elaborados pela direcção para serem presentes a assembleia geral.

6 — Compete, em especial, ao tesoureiro:

- a) Arrecadar e ter sob a sua responsabilidade os fundos da Associação;
- b) Mandar cobrar as receitas associativas e liquidar os pagamentos devidos pela Associação;
- c) Providenciar para que a escrituração dos valores da Associação e o movimento dos diversos serviços, estejam sempre em ordem e dentro das normas legais;
- d) Prestar contas à direcção sob a situação económico-financeira da Associação;
- e) Assinar os balanços, balancetes, relatórios e demais documentos relativos à situação económico-financeira da

Associação, a submeter a assembleia geral com o prévio parecer do conselho fiscal.

7 — Compete aos vogais designados para cada um dos sectores:

- a) Coadjuvar o respectivo vice-presidente, prestando-lhe toda a colaboração necessária;
- b) Exercer qualquer função especial de que, pela direcção, ou pelo vice-presidente do respectivo sector, seja encarregue.

### Artigo 14.º

#### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por três associados, eleitos em escrutínio secreto pela assembleia geral.

2 — O conselho fiscal reunirá pelo menos uma vez por trimestre e sempre que for convocado pelo presidente.

3 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos de titulares presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

4 — O conselho fiscal pode assistir às reuniões da direcção sempre que o entenda, ou a pedido daquela.

5 — Será lavrada acta de cada sessão do conselho fiscal, na qual se indicarão os nomes dos membros presentes e as deliberações tomadas, sendo aquelas assinadas pelos presentes à sessão.

6 — Compete especialmente ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o julgue conveniente, a escrita e demais documentos relativos à gestão e actividades da Associação;
- b) Emitir parecer sobre o relatório da direcção, balanço, e contas de exercício, bem como sobre o plano de actividades e orçamento para cada ano;
- c) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral, sempre que o julgue conveniente;
- d) Verificar o cumprimento da lei e dos estatutos;

### Artigo 15.º

#### Comissão técnica

1 — Logo que a natureza das actividades desenvolvidas pela Associação o determine, será criada uma comissão técnica que assistirá a direcção nos domínios seguintes:

- a) Elaboração de estudos, pareceres e relatórios de índole técnica, económica, comercial e jurídica relativos aos sectores abrangidos pelas actividades dos associados;
- b) Elaboração e acompanhamento das acções de formação profissional promovidas pela Associação;
- c) Planeamento e controlo das acções de assistência técnica às explorações dos associados através dos vulgarizadores especializados, bem como das actividades referidas na alínea e) do número um do artigo 5.º

2 — A comissão técnica será designada pela direcção, sendo constituída por personalidades de comprovada competência e idoneidade nos domínios abrangidos pelas actividades desenvolvidas pela Associação.



3 — A comissão técnica designará o seu presidente.

4 — Nas reuniões da comissão técnica tomarão parte os vice-presidentes da direcção, consoante os assuntos a tratar nas mesmas se relacionem com os respectivos sectores produtivos.

5 — A remuneração dos membros da comissão técnica será fixada pela assembleia geral, por proposta da direcção.

6 — A comissão técnica proporá anualmente à direcção um programa de trabalhos com o respectivo orçamento, competindo-lhe zelar pela sua execução, de que apresentará o respectivo relatório.

## Artigo 16.º

### Receitas

1 — Constituem receitas da Associação:

a) O produto das jóias, quotas e contribuições extraordinárias cobradas aos associados, nos montantes fixados pela assembleia geral;

b) O produto das quantias que sejam pagas pelos associados por serviços que lhe sejam prestados pela Associação, nos termos dos regulamentos internos aprovados pela assembleia geral;

c) Quaisquer subvenções, fundos, subsídios, participações, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

2 — Quando a situação económica da Associação o determine, nomeadamente para os investimentos indispensáveis ao desenvolvimento ou ampliação das suas actividades, a direcção poderá apresentar à aprovação da assembleia geral os orçamentos suplementares necessários, até ao máximo de três por ano, com a proposta das contribuições extraordinárias a cobrar dos associados, ou de outras fontes de financiamento a obter para fazer face aos encargos orçamentados.

## Artigo 17.º

### Dissolução

1 — Em caso de dissolução voluntária ou judicial da Associação, a assembleia geral, reunida em sessão extraordinária para o efeito, decidirá por maioria de três quartos do número total de associados, da aplicação dos fundos pertencentes à Associação, depois da realização do activo e pagamento do passivo, de acordo com a lei.

2 — A assembleia geral nomeará, para assegurar as operações de liquidação, uma comissão liquidatária, constituída por associados que serão investidos, para o efeito, de todos os poderes necessários.

## Artigo 18.º

### Foro competente

1 — Todas as questões entre os associados e a Associação, que tenham por objecto a aplicação e interpretação destes estatutos serão resolvidos por arbitragem, observando-se o disposto nos artigos 1516.º e seguintes do Código do Processo Civil.

2 — Quando não seja adoptada a arbitragem prevista no número anterior, o foro escolhido e o da comarca de Lisboa para todas as questões a dirimir entre os associados, ou entre a Associação e aqueles e terceiros.

Registado em 12 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2/2011, a fl. 101 do livro n.º 2.

## Associação Empresarial de Penafiel Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 14 de Dezembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999.

## Artigo 5.º

### Fins

A Associação tem por objectivo a representação e defesa dos interesses da actividade empresarial e dos seus associados, tendo em vista o respectivo progresso técnico, económico e social, nomeadamente:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....
- 5) .....
- 6) .....
- 7) .....
- 8) .....
- 9) .....
- 10) Organizar feiras, exposições e outros eventos;
- 11) Promover negócios e investimentos, incluindo missões empresariais.

## Artigo 10.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) .....
- b) Eleger e ser eleito após pelo menos um ano de inscrição para os corpos sociais, nas condições referidas na alínea anterior;
- c) .....
- d) [Antiga alínea e).]
- e) [Antiga alínea f).]
- f) [Antiga alínea g).]
- g) (Alínea eliminada.)

## Artigo 15.º

### Corpos sociais

São órgãos da Associação: a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

**Artigo 17.º****Eleições**

1 — A eleição dos membros dos corpos sociais é feita por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão social, nas quais serão especificados os cargos a desempenhar e identificado o associado e, sendo pessoa colectiva, quem o representa, candidato a cada um dos cargos e respectivos suplentes.

Para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal são eleitos os membros da lista mais votada.

2 — A eleição para cada triénio é feita em assembleia eleitoral convocada para o efeito pelo presidente da assembleia geral, por meio de telefax, aviso postal, publicação num jornal ou boletim de Penafiel ou da própria Associação, ou ainda por *email*, com a antecedência mínima de oito dias, se prazo maior não estiver previsto em regulamento eleitoral.

3 — .....  
4 — .....

**Artigo 19.º****Composição**

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados ou seus representantes nos termos do disposto nestes estatutos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário e respectivos substitutos.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

**Artigo 20.º****Competência**

À assembleia geral compete:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) Apreciar e deliberar sobre:
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
  - e) Os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção ou conselho fiscal;
  - f) .....

5) *(Eliminado.)*

**Artigo 21.º****Trabalhos**

A assembleia geral reunirá:

- 1) .....
- 2) Extraordinariamente sempre que o seu presidente a convoque por sua iniciativa, a pedido da direcção ou

conselho fiscal, ou ainda a requerimento por um número de associados no gozo dos seus direitos não inferior a 10% do número total de sócios efectivos da associação.

a) .....

**Artigo 22.º****Convocação**

1 — A assembleia geral é convocada por meio de telefax, aviso postal, publicação num jornal ou boletim de Penafiel ou da própria Associação, ou ainda por *email*, com a antecedência mínima de oito dias úteis.

2 — .....

**Artigo 26.º****Competências**

Compete à direcção:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho fiscal sempre que o entenda necessário;
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....

**Artigo 27.º****Trabalhos e funcionamento**

1 — A direcção deverá reunir uma vez por mês e sempre que julgue necessário e for convocada pelo seu presidente, ou pela maioria dos seus membros efectivos.

2 — .....

**Artigo 31.º****Conselho consultivo**

A direcção poderá, durante o mandato, instituir um conselho consultivo constituído pelos presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção em exercício e ainda pelos anteriores dois últimos presidentes desses mesmos órgãos, que reunirá a pedido daquela.

**CAPÍTULO IV****Administração financeira, orçamento e contas****Artigo 32.º**

*(Eliminado o anterior artigo e substituído pelo anterior artigo 36.º)*

**Artigo 33.º**

*(Eliminado o anterior artigo e substituído pelo anterior artigo 37.º)*

## CAPÍTULO V

### Da alteração dos estatutos

#### Artigo 34.º

*(Eliminado o anterior artigo e substituído pelo anterior artigo 38.º)*

## CAPÍTULO VI

### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 35.º

*(Eliminado o anterior artigo e substituído pelo anterior artigo 39.º)*

## CAPÍTULO VII

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 36.º

*(Eliminado o anterior artigo e substituído pelo anterior artigo 40.º)*

#### Artigo 37.º

*(Eliminado o anterior artigo e substituído pelo anterior artigo 41.º)*

#### Artigo 38.º

Os presentes estatutos produzem efeito a partir do 1.º dia útil seguinte ao da sua publicação.

Registado em 12 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 101 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### APIMA — Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins

Eleição em 30 de Março de 2007 para mandato de três anos.

#### Direcção

Rui Natal Silva Moutinho, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6965649, emitido em 16 de Janeiro de 2004 pelos SIC de Lisboa, contribuinte n.º 175638900, residente no Caminho do Calvário, São Cosme, 4420-048 Gondomar.

Vítor Daniel Alves Ribeiro, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9698130, emitido em 7 de Janeiro de 2007 pelos SIC de Lisboa, residente em Perozinho, Vila Nova de Gaia.

António Joaquim Espinheira Carneiro, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5815379, emitido em 26 de Janeiro de 2001 pelos SIC do Porto, contribuinte n.º 179211196, residente na Rua de Santa Luzia, Rebordosa, 4585-447 Rebordosa.

Gabriel do Rosário da Silva Alves, casado, portador do bilhete de identidade n.º 3870825, emitido em 23 de Novembro de 1999, pelos SIC do Porto, contribuinte n.º 131979647, residente em Paços de Ferreira.

Albino Lobo Rodrigues, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 10261481, emitido em 27 de Agosto de 2008 pelos SIC do Porto, contribuinte n.º 198583796, residente em Sobrado, Valongo.

### APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo

Eleição em 6 de Dezembro de 2010 para mandato de quatro anos.

#### Conselho directivo

Eduardo José Cardoso Cunha, titular do visto de residência permanente n.º P00027137, da República Federativa do Brasil, na qualidade de presidente-adjunto para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado Convívio, Restaurante Marisqueira, L.<sup>da</sup>

Catherine Almerinda Rodrigues, titular do número de identificação civil 11620612, na qualidade de presidente-adjunto para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do associado Maxitur — Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>

Agostinho Ferreira Barrias, titular do número de identificação civil 3507214, na qualidade de vice-presidente para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado Majestic Café, L.<sup>da</sup>

Adriana Maria Dias Pinto Rodrigues, titular do número de Identificação civil 7687784, na qualidade de vice-presidente para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do associado Pinto Rodrigues, Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>

Ana Maria Garcia Teixeira, na qualidade de vice-presidente para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado Moderna Praia e Bar, L.<sup>da</sup>

Andrea Leguisamo Daisson Ramos Correia, titular do número de identificação civil 13355905, na qualidade de vice-presidente para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do associado Hotéis Armindo Correia, L.<sup>da</sup>

António Maria Bourbon de Aguiar Branco, titular do número de identificação civil, 4184363, na qualidade de vice-presidente, para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do associado RTA — Rio Tâmega Turismo e Recreio, S. A.

Bernardo Lopes de Campos, titular do número de identificação civil 5695625, na qualidade de vice-presidente para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado B. Lopes de Campos, L.<sup>da</sup>

Cândido Silva Mendes, titular do número de identificação civil 3968316, na qualidade de vice-presidente, para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do associado LanhosoTur, Sociedade Turística Póvoa de Lanhoso, L.<sup>da</sup>

Celeste Ferreira Barroso de Veras Gonçalves, titular do número de identificação civil 3104349, na qualidade de vice-presidente para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do associado MIRANEVE — Sociedade Hoteleira, L.<sup>da</sup>

Henrique Santos Forte Carvalho da Silva, titular do número de identificação civil 11279646, na qualidade de vice-presidente para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do Associado HRH — Hotéis, L.<sup>da</sup>

Inês Ribeiro de Oliveira Dinis, titular do número de identificação civil 06614201, na qualidade de vice-presidente para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado Maria Inês Pereira Ribeiro & Outros.

João Miguel Figueiredo de Araújo, titular do número de identificação civil 2989917, na qualidade de vice-presidente para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do associado Postis Hotéis Portugueses, S. A.

João Nuno Pedrosa, titular do número de identificação civil 7708520, na qualidade de vice-presidente para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado Pedrosa Amado, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

José Manuel Barbosa Suarez, titular do número de identificação espanhol 35937650-N, na qualidade de vice-presidente para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do associado Empresários Hoteleiros Maia-Galaicos, L.<sup>da</sup>

José Miguel Rhodes de Sousa Pina Rebelo, titular do número de identificação civil 11038440, na qualidade de vice-presidente para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do associado Casa de Cela Turismo de Habitação e Actividades em Espaço Rural, L.<sup>da</sup>

Manuel Camilo de Sousa, titular do número de identificação civil 804029, na qualidade de vice-presidente para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado S. Rosendo Actividades Hoteleiras, L.<sup>da</sup>

Manuel Dias Mendes, titular do número de identificação civil 2465119, na qualidade de vice-presidente para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado Mendes & Prata, L.<sup>da</sup>

Maria Teresa Amaral Guerra, titular do número de identificação civil 6593615, na qualidade de vice-presidente para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado CCAH — Portosushi — Actividades Hoteleiras, L.<sup>da</sup>

Nuno Miguel Almeida da Rocha, titular do número de identificação civil 11267455, na qualidade de vice-

-presidente para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado Angelina e Rocha, L.<sup>da</sup>

Pedro José Ribeiro de Sá Pereira, titular do número de identificação civil 8169378, na qualidade de vice-presidente para a classe de restauração e bebidas, em representação do associado Buhle, Restauração e Catering, L.<sup>da</sup>

Vera Mónica Bouça e Campos, titular do número de identificação civil 11898757, na qualidade de vice-presidente para a classe de empreendimentos turísticos, em representação do associado Mundo Andante, L.<sup>da</sup>

### **Associação Portuguesa de Produtores de Plantas e Flores Naturais**

Eleição em 4 de Janeiro de 2011 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Ricardo Silvestre, em representação de Teciplante.

Vice-presidente (flor) — Vítor Araújo, em representação de Florineve.

Vice-presidente (ornamentais) — Cláudia Oliveira, em representação de Cisneiros.

Vice-presidente (viveiros) — Ana Lúcia Lopes, em representação de Ana Lúcia Lopes.

Tesoureiro — João Mendes, em representação de Sítio Plantas.

Vogais:

Ornamental — Marinho, em representação de Mari-flores.

Flor — Orlando Carrilho, em representação de Rosa da Cunha.

Viveiros — Peter Knight, em representação de Camposol.

Secretário — Carlos Soares, em representação de Leal e Soares.

### **Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa**

#### **Direcção**

Eleição em 17 de Dezembro de 2010, para mandato de três anos.

Presidente — Diamantino Santos Moreira, representante do sócio do n.º 015/10, PUCEL — Padarias Unidas do Centro de Lisboa, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — José Neves, representante do sócio n.º 208/10, Panificadora do Areeiro, L.<sup>da</sup>

Vogal — José Adelino Correia da Silva Rosa, representante do sócio n.º 187/10, Padaria A Florescente, L.<sup>da</sup>

Vogal — Luís Filipe Realista Moreira, representante do sócio n.º 380/03, Enjoy Time Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Vogal — António Soares Gomes, representante do sócio n.º 471/03, António Soares Gomes — Unipessoal, L.<sup>da</sup>

### **Associação Nacional dos Industriais de Refriggerantes e Sumos de Frutos — Substituição**

Na direcção eleita em 22 de Abril de 2009 para o mandato de três anos, e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2009, foi efectuada a seguinte substituição:

Vice-presidente — Unicer — Sumos e Refrigerantes, S. A., representada por Paula Cristina Pinhão Marinho, substituída por vice-presidente — Unicer — Bebidas, S. A., representada por André Manuel Ladeiro Trindade Silva Jacques de Sousa.

### **Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM — Rectificação.**

Verificando-se divergências entre o texto original da identificação dos membros da direcção da Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMMM, eleita em 30 de Março de 2010, e o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, onde se lê «SLM — Sociedade Lisbonense de Metalização, S. A., representada por Pedro Nunes de Almeida» deve-se ler «SLM — Sociedade Lisbonense de Metalização, S. A., representada por Pedro de Melo Nunes de Almeida».

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

...

### **II — ELEIÇÕES**

#### **Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A.**

Eleição em 22 de Dezembro de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

António Jorge Gonçalves Lopes, mecânico, local de trabalho — Braga.

José Crispim de Freitas e Silva, motorista, local de trabalho — Vila Verde.

João Manuel Leite Fernandes, motorista, local de trabalho — Fafe.

José Alberto Martins Rolo, mecânico, local de trabalho — Braga.

Manuel da Cunha Giesteira, motorista, local de trabalho — Prado.

Suplentes:

Firmino Manuel Rodrigues Vieira, motorista, local de trabalho — Morteira.

Álvaro Silva Paraíso Lima, motorista, local de trabalho — Braga.

Jorge Manuel Rocha Ferreira, mecânico, local de trabalho — Braga.

Registado em 7 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 154 do livro n.º 1.

#### **SNA Europe (Industries), S. A.**

Eleição em 17 de Dezembro de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

João José Flores Ferreira, com o bilhete de identidade n.º 7754666, válido até 30 de Setembro de 2016.

Rui Manuel Sousa da Silva, com o cartão de cidadão n.º 11386703, válido até 8 de Maio de 2014.

José Manuel Oliveira da Costa, com o cartão de cidadão n.º 05983058, válido até 30 de Novembro de 2014.

Suplentes:

Luís Mário Campos Monteiro, com o bilhete de identidade n.º 10013024, válido até 4 de Outubro de 2015.

Manuel Adriano Leal Pinheiro, com o bilhete de identidade n.º 10448094, válido até 17 de Maio de 2011.

Cristina Maria Santos Ferreira, com o bilhete de identidade n.º 10074185, válido até 1 de Setembro de 2014.

Maria Isabel Campos da Silva, com o bilhete de identidade n.º 11174955, válido até 24 de Junho de 2014.

José Eduardo Curval da Silva, com o bilhete de identidade n.º 11991804, válido até 12 de Junho de 2014.

Marta Isabel A. Paixão Carvalho, com o bilhete de identidade n.º 09129628, válido até 22 de Julho de 2014.

Paulo Jorge Correia dos Santos, com o bilhete de identidade n.º 10513872, válido até 30 de Outubro de 2013.

Registado em 12 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 154 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **SNA Europe (Industries), 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 das Indústrias Transformadoras Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 4 de Janeiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa SNA Europe (Industries), S. A.:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras Energia e Actividades do Norte vem, ao abrigo do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa SNA Europe (Industries) S. A., na Rua do Prof. Maria J. M. Ramos, 225, 4480-254 Junqueira VNC, comunicar que se vai realizar a respectiva eleição no dia 8 de Abril de 2011.»

#### **RESULIMA — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, 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 SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 6 de Janeiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

na empresa RESULIMA — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A.:

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da secção II da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que, no dia 29 de Abril de 2011, realizar-se-á na RESULIMA — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A., com sede social no apartado 11, 4936-908 Vila Nova Anha, com o CAE 90020, o acto

#### **Cie-Plásfil, 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 das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 5 de Janeiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o SITE-CN, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte, informa V. Ex.<sup>a</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa Cie-Plásfil, S. A., sita na Zona Industrial da Gala, lote 6, 3081-852 Figueira da Foz, no dia 31 de Março de 2011.»