



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

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

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual . . . . . 2288
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras . . . . . 2289
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte) . . . . . 2290
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal . . . . . 2292

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global . . . . . 2293
- CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras . . . 2315
- CT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras . . . . . 2319
- CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Demográfico da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado . . . . . 2322
- AE entre a Transdev (Portugal) Transportes, L.<sup>da</sup>, e o Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins . . . . . 2355
- AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras . . . . . 2395
- AE entre a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Alteração salarial e outras . . . . . 2397

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

## Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

### I — Estatutos:

- Federação Sindical das Comunicações — FESIC — Alteração . . . . . 2401
- Federação Nacional dos Sindicatos da Educação — FNE — Alteração . . . . . 2403

### II — Direcção:

- Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra — Eleição da direcção nos dias 28, 29, 30 e 31 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010 . . . . . 2412
- Sindicato Nacional dos Farmacêuticos — Eleição em 5 de Maio de 2007 para o biénio de 2007-2008 . . . . . 2413
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias e Comércio de Panificação, Moagens, Confeitaria, Pastelaria e Similares do Minho — Eleição em 17 de Maio de 2008 para o triénio de 2008-2010 . . . . . 2413
- Sindicato dos professores da Região Centro — Eleição em 22 de Abril de 2008 para mandato de três anos (triénio de 2008-2001) . . . . . 2413
- SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Centro — Eleição em 2 de Junho de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 . . . . . 2416

Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

- Associação Portuguesa de Hospitalização Privada — Alteração . . . . . 2419
- Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal — AIMMP — Alteração . . . . . 2428

### II — Direcção:

- Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém — Eleição em 9 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2010 . . . . . 2429
- ANIT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar — Eleição em 4 de Junho de 2008 para mandato de três anos (triénio de 2008-2010) . . . . . 2429
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos — Eleição em 29 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010 . . . . . 2429
- ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas — Eleição em 19 de Abril de 2006 para o mandato de 2006-2008 — Substituição . . . . . 2430

Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira II, S. A. — Constituição . . . . . 2430
- Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira Empresa Industrial de Tabacos, S. A. — Alteração dos estatutos aprovados em 28 e 29 de Maio de 2008 . . . . . 2433
- Comissão de Trabalhadores do Banco BPI — Alteração . . . . . 2436
- Comissão de Trabalhadores da Blaupunkt — Auto Rádio Portugal, L.<sup>da</sup> — Alteração . . . . . 2445

### II — Eleições:

- Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira II, S. A. — Eleição em 29 de Maio de 2008 para o mandato de dois anos . . . . . 2454
- Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira Empresa Industrial de Tabacos, S. A. — Eleição em 28 e 29 de Maio de 2008 para o mandato de dois anos (2008-2010) . . . . . 2454
- Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Amoníaco de Portugal, S. A. — Eleição em 3 e 4 de Junho de 2008 para o mandato de três anos . . . . . 2454

— Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da CUF — Adubos de Portugal, S. A. — Eleição nos dias 11 e 12 de Junho de 2008 para o mandato de três anos. ....	2455
— Comissão e Subcomissões de Trabalhadores do BPI, S. A. — Eleição em 29 de Maio de 2008 para o mandato de 2008-2012	2455
— Comissão de Trabalhadores da Blaupunkt Auto-Rádio Portugal, L.da — Eleição em 27 de Maio de 2008 para o triénio de 2008-2011 .....	2457
— Comissão de Trabalhadores da SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. — Eleição em 6 de Junho de 2008 para mandato de três anos .....	2457

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

I — Convocatórias:

— MARTIFER II INOX, S. A. ....	2458
— PREH PORTUGAL, L. <sup>da</sup> .....	2458
— MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, S. A. ....	2459

II — Eleição de Representantes:

— SULDOURO — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, S. A. — Eleição conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 11, de 22 de Março de 2008, para o triénio de 2008-2011 .....	2459
— TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 4 de Junho de 2008, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 10, de 15 de Março de 2008 .....	2459
— Metalo-Nicho, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 5 de Maio de 2008. ....	2459

**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

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

O SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sec-

tor abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1360, dos quais 196 (14,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 88 (6,5 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,1 %. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, em 7,7 %, o subsídio de refeição, em 7,1 %, o abono por faltas, entre 2,8 % e 3,2 %, o subsídio de chefia e outros, entre 2,6 % e 2,9 %, as despesas com o trabalho fora do local habitual, entre 2,5 % e 3 %, e os subsídios para as funções de fiscalização, entre 3,6 % e 3,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais da convenção contêm retribuições inferiores à retribuição mínima garantida para 2008. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de

acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações previstas na alínea b) do n.º 3 da cláusula 52.ª, relativas ao pagamento das despesas de alojamento, alimentação e transporte nas deslocações, são excluídas da retroactividade por respeitarem as despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas regiões autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) do n.º 3 da cláusula 52.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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.

Lisboa, 19 de Junho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.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 regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 19 de Junho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam

ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006 e 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1041, dos quais 763 (73,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 62 (6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão de 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 7,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se, também, incluí-la na extensão.

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

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável ao território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### 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 o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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 quatro.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.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 regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.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, 24 de Junho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregado-

res que nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real e em diversos concelhos dos distritos de Aveiro, Guarda e Viseu se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção a todos os trabalhadores e a todas as empresas que se dediquem à actividade das indústrias de panificação e pastelaria.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 237, dos quais 93 (39,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões até 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição e o abono para falhas, com um acréscimo, respectivamente, de 2,8 % e de 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

O nível I da tabela salarial constante do anexo III consagra um valor inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Os sectores da confeitaria, cafetaria, gelataria e pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores, objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores, a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empresas filiadas na associação de empregadores outorgante. Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, 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 e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte).**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — A retribuição do nível I da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### 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 as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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 quatro.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.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 regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.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, 19 de Junho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, malas, componentes para calçado e luvas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As alterações da convenção actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base

no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 26 931, dos quais 19 012 (70,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 6139 (22,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7 %. São as empresas dos escalões de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção procede, ainda, à actualização do subsídio de alimentação, com um acréscimo de 5,26 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições fixadas para o praticante em todas as tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de alimentação retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14,



de 15 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, malas, componentes para calçado e luvas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições do praticante previstas em todas as tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situa-

ções em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### 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 o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Fevereiro de 2008.

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 quatro.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global**

A presente revisão altera e substitui, para todos os efeitos, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, e as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2001.

#### CAPÍTULO I

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

###### Cláusula 1.ª

###### **Área e âmbito**

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

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

3 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCT para publicação ao Ministério do Trabalho, a sua extensão, por

alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

###### Cláusula 2.ª

###### **Vigência e denúncia**

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

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

3 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

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

#### CAPÍTULO II

##### **Admissão e carreira profissional**

###### Cláusula 3.ª

###### **Princípios gerais**

###### **I — Condições gerais de admissão:**

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

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

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

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

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

## II — Condições específicas de admissão:

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

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

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

d) Trabalhadores de refeitório:

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

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

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

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

## III — Admissão de trabalhadores:

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

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

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

4) Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão;

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

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Período experimental

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

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

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

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

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

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Tempo de serviço

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

2 — Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário,

que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

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

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

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

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

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Acessos

##### I — Normas genéricas

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

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

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

## II — Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

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

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

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

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

B) Trabalhadores electricistas:

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

2):

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

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

C) Trabalhadores metalúrgicos:

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

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

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

D) Trabalhadores em carnes:

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

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

## Cláusula 13.ª

### Contratos de trabalho a termo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este ac-tue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

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

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

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

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

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

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

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

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

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

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e

comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

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

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

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

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

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

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

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

###### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Horário especial

1 — Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

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

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

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

###### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Regime de adaptabilidade

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

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

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

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

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

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar

depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados uma hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Intervalos de descanso**

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

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

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

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

3 — Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a inter-

rupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

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

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

6 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito a um dia completo de descanso, desde que o trabalhador preste no mínimo quatro horas de trabalho diário, a gozar num dos três dias seguintes.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Livretes de trabalho**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Mapas de horários de trabalho**

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

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

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

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

## SECÇÃO II

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente

serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Direito dos trabalhadores nas deslocações**

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

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

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

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

## SECÇÃO III

### **Transferências**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designada-



mente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

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

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

4 — Não se consideram retribuições:

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

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

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

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

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

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 18,50.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 18,50 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- b) 75 % nas horas ou fracções subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal — 13.º mês

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

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

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

a):

- Pequeno-almoço — € 3,10;
- Diária completa — € 40;
- Almoço ou jantar — € 13;
- Dormida com pequeno-almoço — € 24;
- Ceia — € 7;

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

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 23 mensais.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A terça-feira de Carnaval.

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

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido se ainda as não tiver gozado.

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início.

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade das férias

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Gozo seguido das férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Impedimento do período de férias

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

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar obrigatório

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

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

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

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Morte do trabalhador**

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

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

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

**SECÇÃO III****Faltas e licenças sem vencimento****Cláusula 62.<sup>a</sup>****Definição de falta**

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

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

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Tipos e justificação de faltas**

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

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

*d*) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em as-

sociações sindicais e instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

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

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

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

*h*) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

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

*j*) Exercício de funções de bombeiro voluntário;

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

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

**Cláusula 65.<sup>a</sup>****Consequências das faltas justificadas**

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

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

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

**Cláusula 66.<sup>a</sup>****Faltas não justificadas**

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da segurança social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controlo por parte da empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

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

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Rescisão por mútuo acordo

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua

gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

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

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### Proibição de despedimentos sem justa causa

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

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

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

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Denúncia unilateral do trabalhador

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

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

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

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

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

### Abandono do trabalho

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

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

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

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

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

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Transmissão do estabelecimento

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

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade

noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Situação de falência

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuições devidas

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

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Condições especiais de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Protecção da maternidade e paternidade

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direitos da maternidade e paternidade

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

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

*b*) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição. No entanto, deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;

*c*) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

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

*e*) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição;

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

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

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

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

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

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

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

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

##### SECÇÃO II

##### Trabalho de menores

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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



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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Inspecções médicas**

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

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

### SECÇÃO III

#### **Trabalho de idosos e diminuídos**

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Redução de capacidade para o trabalho**

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

### SECÇÃO IV

#### **Trabalhadores-estudantes**

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

### CAPÍTULO IX

#### **Segurança social e outras regalias sociais**

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios**

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com

mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,25 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

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

### CAPÍTULO X

#### **Higiene e segurança**

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança no trabalho**

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em câmaras frigoríficas**

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

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

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

### CAPÍTULO XI

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidades das empresas**

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente,

fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO XII

### Sanções e procedimentos disciplinares

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

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

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatária apresentadas pelos trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Prejuízos e acção penal

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

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

Cláusula 98.<sup>a</sup>**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

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

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

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

## CAPÍTULO XIII

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 99.<sup>a</sup>**Manutenção de regalias anteriores**

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

Cláusula 100.<sup>a</sup>**Reclassificação profissional**

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à

atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 101.<sup>a</sup>**Multas**

1 — O incumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

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

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

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Julho de 2008.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Quotização sindical**

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

Cláusula 104.<sup>a</sup>**Comissão técnica paritária**

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

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

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

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

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

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

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

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

## ANEXO I

**Categorias profissionais e funções respectivas****A) Encarregado de matadouro**

*Encarregado de matadouro.* — É o profissional que, sob a orientação directa da entidade patronal, superintende

em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

#### B) Fogueiro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### D) Trabalhadores electricistas

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

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

#### E) Motoristas

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

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

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

#### F) Trabalhador da construção civil

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

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

#### G) Trabalhadores metalúrgicos

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

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

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

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os

órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

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

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

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

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

#### I) Trabalhadores em carnes

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

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

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

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

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

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

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

#### J) Trabalhadores de vigilância e limpeza

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

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

#### K) Telefonistas

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

### ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Encarregado de matadouro . . . . .	611
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção . . . Encarregado de expedição . . . . . Encarregado de manutenção . . . . . Inspector de vendas . . . . .	544,50
III	Motorista de pesados . . . . .	528,50
IV	Aproveitador de subprodutos . . . . . Caixeiro de 1.ª . . . . . Fogoeiro . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Oficial electricista . . . . . Pendurador . . . . . Serralheiro civil de 1.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª . . . . . Vendedor . . . . .	489
V	Ajudante de motorista-distribuidor . . . . . Apontador . . . . . Caixeiro de 2.ª . . . . . Expedidor . . . . . Mecânico de automóveis de 2.ª . . . . . Pedreiro . . . . . Serralheiro civil de 2.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª . . . . . Telefonista de 1.ª . . . . .	448,50
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação . . . . . Manipulador . . . . . Telefonista de 2.ª . . . . .	438
VII	Caixeiro de 3.ª . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Guarda . . . . . Mecânico de automóveis de 3.ª . . . . . Pré-oficial electricista do 2.º período . . . . . Serralheiro civil de 3.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 3.ª . . . . . Servente de pedreiro . . . . .	430,50
VIII	Ajudante de fogoeiro . . . . . Ajudante de mecânico de automóveis . . . . . Ajudante de serralheiro civil . . . . . Ajudante de serralheiro mecânico . . . . . Caixeiro-ajudante do 2.º ano . . . . . Pré-oficial electricista do 1.º período . . . . . Trabalhador da apanha . . . . .	428
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano . . . . . Praticante . . . . . Servente de limpeza . . . . .	426

### ANEXO III

#### Estrutura e níveis de qualificação

- 2 — Quadros médios:  
2.2 — Técnicos de produção e outros:  
Encarregado de matadouro.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:  
Caixeiro-encarregado/chefe de secção;  
Encarregado de expedição;  
Encarregado de manutenção.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Inspector de vendas.
- 5 — Profissionais qualificados:  
5.2 — Comércio:  
Caixeiro;  
Vendedor.
- 5.3 — Produção:  
Aproveitador de subprodutos;  
Manipulador;  
Pendurador.
- 5.4 — Outros:  
Apontador;  
Expedidor;  
Fogoeiro;  
Mecânico de automóveis;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Oficial electricista;  
Pedreiro;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.
- 6 — Profissionais semiqualificados:  
Ajudante de motorista-distribuidor;  
Empregado de refeitório;  
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;  
Telefonista.
- 7 — Profissionais não qualificados:  
Servente de limpeza;  
Servente de pedreiro;  
Trabalhador da apanha;  
Guarda.  
Estágio e aprendizagem  
A — Praticantes e aprendizes:  
A-2 — Praticantes de comércio:  
Caixeiro-ajudante;  
Praticante de caixeiro.
- A-3 — Praticantes de produção e outros:  
Ajudante de fogoeiro;  
Ajudante de mecânico de automóveis;

Ajudante de serralheiro civil;  
Ajudante de serralheiro mecânico;  
Praticante (em carnes);  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial electricista.

Lisboa, 8 de Maio de 2008.

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

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

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

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

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

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

Lisboa, 20 de Junho de 2008. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro*.

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

9 de Maio de 2008.

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 8 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Declaração

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

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

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

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

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Lisboa, 8 de Maio de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

#### Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

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

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 12 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 26 de Junho de 2008, a fl. 9 do livro n.º 11, com o n.º 151/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de

Novembro de 2005, 35, de 22 de Setembro de 2006, e 30, de 15 de Agosto de 2007.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup>, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas nos anexos I e II, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respectivamente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....  
2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2008 e serão revistas anualmente.  
3 — .....

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,20 cada a partir de 1 de Janeiro de 2008.

2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,60 a partir de 1 de Janeiro de 2008 por cada dia de trabalho prestado.

2 — .....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 28 a partir de 1 de Janeiro de 2008 pelo exercício de funções de chefia.

2 — .....  
3 — .....

## CAPÍTULO VIII

### Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transportes;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 8,80 a partir de 1 de Janeiro de 2008 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de € 2,80 a partir de 1 de Janeiro de 2008 para o pequeno-almoço.

## ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura**

Grau	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)
I	Encarregado geral de exploração ou feitor .....	507
II	Adegaireiro .....	
	Arrozeiro .....	
	Auxiliar de veterinário .....	
	Caldeireiro .....	
	Carvoeiro .....	



Grau	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)
II	Caseiro do nível A ..... Encarregado do sector ..... Enxertador ..... Jardineiro ..... Lagareiro ou mestre lagareiro ..... Operador de máquinas industriais ..... Tirador de cortiça amadia e empilhador .....	488
III	Apanhador de pinhas ..... Fiel de armazém ..... Operador de máquinas agrícolas ..... Resineiro ..... Tosquiador ..... Trabalhador avícola qualificado ..... Trabalhador cunícola qualificado ..... Trabalhador de estufas qualificado ..... Vigilante de aviário .....	482
IV	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa ..... Apontador ..... Carregador e descarregador de sacos ..... Caseiro do nível B ..... Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos ..... Emetador ou ajuntador ..... Empador ou armador de vinha ..... Esgalhador ou limpador de árvores ..... Espalhador de química ..... Gadanhador ..... Guarda de portas de água ..... Guarda de propriedade ou florestal ..... Motosserrista ..... Podador ..... Praticante de operador de máquinas agrícolas ..... Prático apícola ..... Prático piscícola ..... Queijeiro ..... Tirador de cortiça, falca ou bóia ..... Trabalhador de adega ..... Trabalhador de caldeira ..... Trabalhador de estufas ..... Trabalhador de descasque de madeira ..... Trabalhador de lagar ..... Trabalhador de valagem ..... Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino .....	439
V	Ajudante de tratador, guardador de gado ou campino ..... Ajudante de queijeiro ..... Calibrador de ovos ..... Carreiro de almocreve ..... Hortelão ou trabalhador hortiflorícola, praticante avícola ..... Trabalhador agrícola ..... Trabalhador avícola ..... Trabalhador cunícola ..... Trabalhador frutícola ..... Servente avícola .....	432

Tratando-se de guarda florestal, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria n.º 229/2006, de 10 de Março, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000,

em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções de guarda florestal são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas para os profissionais de apoio

Grau	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)
I	Encarregado de construção civil ou metalúrgico . . . . .	620
II	Oficial electricista e oficial metalúrgico de 1.ª . . . . .	547
III	Motorista, oficial de construção civil de 1.ª . . . . . Oficial metalúrgico de 2.ª . . . . . Pré-oficial electricista . . . . . Carpinteiro de 1.ª . . . . . Pedreiro de 1.ª . . . . . Serrador de serra fita de 1.ª . . . . .	492
IV	Oficial de construção civil de 2.ª . . . . . Carpinteiro de 2.ª . . . . . Pedreiro de 2.ª . . . . . Pintor de 2.ª . . . . . Serrador de serra fita de 2.ª . . . . .	450
V	Ajudante de motorista . . . . . Servente de construção civil . . . . .	435
VI	Ajudante de electricista . . . . .	428
VII	Praticante do 2.º ano. . . . .	427
VIII	Praticante do 1.º ano. . . . .	426
IX	Aprendiz. . . . .	(a)

(a) Conforme legislação sobre o salário mínimo nacional.

Lisboa, 14 de Março de 2008:

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

*Pedro Luís Pardal Goulão*, mandatário.

Pela Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira:

*Pedro Luís Pardal Goulão*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

**Declaração**

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do:

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

Lisboa, 15 de Junho de 2008. — A Direcção Nacional/FESAHT, *Augusto Coelho Praça* — *Joaquim Pereira Pires*.

**Declaração**

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 14 de Abril de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que esta Federação representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

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

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 14 de Abril de 2008. — Pelo Secretariado, *António Maria Quintas*, dirigente nacional — *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional.

#### Declaração

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

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

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

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

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Lisboa, 14 de Abril de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 24 de Junho de 2008, a fl. 9 do livro n.º 11, com o n.º 149/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2005, 35, de 22 de Setembro de 2006, e 30, de 15 de Agosto de 2007.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

#### Área

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup>, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo I e II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva de trabalho específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 21 500 e de 2100, respectivamente.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Vigência**

- 1 — .....  
 2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2008 e serão revistas anualmente.  
 3 — .....

**CAPÍTULO VII****Retribuição****Cláusula 33.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antigui-

dade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,20 cada, a partir de 1 de Janeiro de 2008.

- 2 — .....  
 3 — .....

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,60 a partir de 1 de Janeiro de 2008 por cada dia de trabalho prestado.

- 2 — .....

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

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 28 a partir de 1 de Janeiro de 2008 pelo exercício das funções de chefia.

- 2 — .....  
 3 — .....

**CAPÍTULO VIII****Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações****Cláusula 51.<sup>a</sup>****Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores a partir de 1 de Janeiro de 2008, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;  
 b) Ao pagamento das despesas de alimentação:

Até ao valor de € 8,80 para almoço, jantar ou ceia;  
 Até € 2,80 para o pequeno-almoço.

**ANEXO I****Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura**

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)
I	Encarregado geral de exploração ou feitor .....	507
II	Adeagueiro ..... Arrozeiro ..... Auxiliar de veterinário ..... Caldeireiro ..... Carvoeiro ..... Caseiro do nível A ..... Encarregado de sector ..... Enxertador ..... Jardineiro ..... Lagareiro ou mestre lagareiro ..... Operador de máquinas industriais ..... Tirador de cortiça amadia e empilhador .....	488

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)
III	Apanhador de pinhas ..... Fiel de armazém ..... Operador de máquinas agrícolas ..... Resineiro ..... Tosquiador ..... Trabalhador avícola qualificado ..... Trabalhador cunícola qualificado ..... Trabalhador de estufas qualificado ..... Vigilante de aviário .....	482
IV	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa ..... Apontador ..... Carregador e descarregador de sacos ..... Caseiro do nível B ..... Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos ..... Ematador ou ajuntador ..... Empador ou armador de vinha ..... Esgalhador ou limpador de árvores ..... Espalhador de química ..... Gadanhador ..... Guarda de portas de água ..... Guarda de propriedade ou florestal (a) ..... Motosserrista ..... Podador ..... Praticante de operador de máquinas agrícolas ..... Prático apícola ..... Prático piscícola ..... Queijeiro ..... Tirador de cortiça, falca ou bóia ..... Trabalhador de adega ..... Trabalhador de caldeira ..... Trabalhador de estufas ..... Trabalhador de descasque de madeira ..... Trabalhador de lagar ..... Trabalhador de valagem ..... Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino .....	439
V	Ajudante de tratador, guardador de gado ou campino ..... Ajudante de queijeiro ..... Calibrador de ovos ..... Carreiro ou almocreve ..... Hortelão ou trabalhador hortiflorícola ..... Praticante avícola ..... Servente avícola ..... Trabalhador agrícola do nível A ..... Trabalhador avícola ..... Trabalhador cunícola ..... Trabalhador frutícola .....	432

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria n.º 229/2006, de 10 de Março, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 11/98, de 24 de Abril.  
As funções de guarda florestal são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas para os profissionais de apoio

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)
I	Encarregado de construção civil ou metalúrgico .....	620
II	Oficial electricista e metalúrgico de 1.ª .....	547

Graus	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 (euros)
III	Motorista, oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra fita de 1. <sup>a</sup> .....	492
IV	Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra fita de 2. <sup>a</sup> .....	450
V	Ajudante de motorista ..... Servente de construção civil .....	435
VI	Ajudante de electricista .....	428
VII	Praticante do 2.º ano. ....	427
VIII	Praticante do 1.º ano. ....	426
IX	Aprendiz. ....	(a)

(a) Conforme legislação sobre o salário mínimo nacional.

Lisboa, 15 de Junho de 2008.

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

*Pedro Luís Pardal Goulão*, mandatário.

Pela Associação de Agricultores de Vila Franca de Xira:

*Pedro Luís Pardal Goulão*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 24 de Junho de 2008, a fl. 8 do livro n.º 11, com o n.º 148/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Demográfico da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 7 de Julho de 2007.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores ao serviço de 424 empresas.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e forma de revisão**

1 — Este CCTV entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo que a lei estabelece ou venha a estabelecer, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no prazo legal estabelecido.

2 — As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

3 — As cláusulas pecuniárias têm a duração de doze meses, contados a partir da data da sua entrada em vigor.

4 — As restantes cláusulas com expressão pecuniária entram em vigor e produzem efeitos a contar do primeiro dia posterior à data do termo da vigência das acordadas neste CCTV.

5 — As negociações tendentes à revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta ou contrapropostas, que é de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

6 — Este CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO A

##### Disposições gerais

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

As entidades patronais devem:

a) Proporcionar bom ambiente moral e procurar instalar os trabalhadores de acordo com as normas de segurança e higiene estabelecidas por lei e neste CCTV;

b) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores da empresa os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a aplicação deste CCTV;

c) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizado por cada trabalhador e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam;

d) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, e também sempre que cesse o contrato de trabalho, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de emissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

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

f) Proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das suas funções.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores entre outros:

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

b) Cumprir os regulamentos internos das empresas e outras normas ou directrizes respeitantes à disciplina e execução do trabalho, em tudo o que não contrarie o disposto neste CCTV ou prejudique os direitos e garantias dos trabalhadores;

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

d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

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

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal ou a quem a presente:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;

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

c) Alterar as condições de trabalho, por forma que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;

d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria e especialidade profissional, conforme definição constante no anexo III deste CCTV;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu prévio consentimento, por escrito, excepto se a transferência for para dentro do mesmo concelho e numa distância não superior a 5 km;

f) Transferir o trabalhador para outras funções ou turno ou de qualquer modo modificar-lhe o horário de trabalho sem o prévio consentimento por escrito;

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

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

i) Despedir o trabalhador sem justa causa;

j) Impor o trabalho por tarefa ou empreitada;

l) Exigir, salvo os casos admitidos por lei, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

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

#### SECÇÃO B

##### Disciplina

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção quer em omissão, que violem específicos deveres e garantias decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos, e respeitadas as disposições decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar exerce-se mediante processo escrito, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as sanções a seguir indicadas:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — 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.

3 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 5 dias e em cada ano civil um total de 20 dias.

4 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ou a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- c) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- d) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- e) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- f) Ter transmitido ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização, informações respeitantes ao incumprimento pela entidade patronal das leis de trabalho e deste CCTV;
- g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com o envio de nota de culpa ao trabalhador, por carta registada, dentro do prazo de 30 dias após verificada a ocorrência ou a suspeita da sua existência.

2 — A nota de culpa terá de conter a descrição circunstanciada dos factos imputáveis ao trabalhador.

3 — Na mesma data a nota será enviada à comissão de trabalhadores da empresa.

4 — Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador dispõe de seis dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa, juntando o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requerendo as diligências probatórias que reputar úteis para o esclarecimento da verdade.

5 — No rol não podem constar mais de 10 testemunhas quer para o trabalhador quer para entidade patronal, não sendo ouvidas mais de 3 testemunhas sobre cada facto.

6 — Concluídas as diligências probatórias, o processo será entregue, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, que, no prazo de seis dias úteis, pode juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 20 dias para proferir a decisão, devidamente fundamentada, em documento escrito.

8 — A decisão a que se refere o número anterior deve ser comunicada, por cópia, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

Quando tal se mostre conveniente e a lei o permita, para preservação da normalidade das relações de trabalho, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador a quem tenha sido instaurado processo disciplinar, sem que tal implique para o trabalhador a perda de qualquer direito ou regalia, designadamente a retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias da defesa do trabalhador

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias da defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol de testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade processual será considerada nula nos termos da lei aplicável e deste CCTV.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 9.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.



2 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste CCTV e da lei.

3 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

## SECÇÃO C

### Direitos especiais

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Regime especial de maternidade

Sem prejuízo dos direitos consignados na lei e no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Por ocasião do parto, normal ou prematuro, poder faltar durante 90 dias, sem perda de retribuição, nos termos e com os efeitos previstos na lei;

c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, ou num período único de duas horas, durante um período de 12 meses após o parto, para alimentação dos filhos;

d) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;

e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderadas razões fisiológicas o justifiquem e sejam comprovadas por declaração médica.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedada aos menores a prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução diária de até uma hora no respectivo horário de trabalho, nos dias de aulas e de acordo com as necessidades do horário escolar praticado.

2 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às

aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, no fim de cada ano lectivo.

4 — Para usufruir das regalias estabelecidas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deverá concluir com aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento prolongado.

5 — O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos ou três interpolados perde definitivamente o direito ao benefício da retribuição e subsídios correspondentes à redução do horário de trabalho.

6 — O trabalhador-estudante que utilize abusivamente para fins que não se prendam com os estudos, a flexibilidade de horário de trabalho específico e a sua redução sem perda de retribuição, terá os seus direitos suspensos até ao final do ano lectivo, cessando definitivamente tais direitos em caso de reincidência.

## CAPÍTULO III

### Direito ao trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Compete às entidades patronais contratar os seus trabalhadores com base em critérios que respeitem designadamente o disposto neste CCTV.

2 — No preenchimento de lugares ou vagas, as empresas darão preferência aos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os contratos a termo que se candidatem à vaga aberta ou criada.

3 — As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este CCTV são as constantes do anexo IV.

4 — Não é permitido às empresas fixarem a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV está sujeita a um período experimental de 60 dias consecutivos, durante o qual o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental será, contudo, de 180 dias para os trabalhadores que exercem funções de complexidade técnica, cuja aptidão não possa ser apurada em menor período de tempo.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que

esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato que não sejam incompatíveis com as razões que determinaram a sua admissão.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias, subsídio de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias e sem prejuízo do estabelecimento no anexo IV e na cláusula 18.<sup>a</sup>

5 — A entidade patronal deverá dar conhecimento da celebração dos contratos previstos nesta cláusula aos representantes dos trabalhadores na empresa.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

Só é permitida a celebração de contratos de trabalho a termo desde que tenham forma escrita.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Categorias, carreiras profissionais e densidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades específicas de cada sector profissional relativamente à carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos nos anexos III e IV.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal

Além dos mapas cuja remessa aos sindicatos é imposta por lei, as empresas obrigam-se a enviar mensalmente aos sindicatos os respectivos mapas de quotização sindical.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Transmissão da exploração fusão ou absorção da empresa

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador, constantes da lei e deste CCTV, e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 — A duração máxima do período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

3 — Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalo para descanso

O intervalo mínimo para descanso diário é de trinta minutos, nunca podendo exceder duas horas.

O referido período será fixado de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

5 — Quando o trabalhador, por virtude de trabalho suplementar prestado, tiver encargos suplementares, desde que devidamente justificados e comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO A

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a dois dias de folga (descanso semanal), seguidos ou interpolados, fixos ou rotativos, num total de 104 anuais, a estabelecer por acordo com a empresa.

2 — Os trabalhadores que já têm como dias de descanso semanal fixos o sábado e o domingo mantêm este regime, salvo acordo com a entidade patronal para outras situações.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Feriados**

1 — Consideram-se feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de Dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Para efeitos de remuneração de trabalho prestado no Domingo de Páscoa, aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>

**SECÇÃO B****Férias****Cláusula 31.<sup>a</sup>****Direito a férias**

Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de 22 dias úteis.

**Cláusula 32.<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 no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções, por força de contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Marcação do período de férias**

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

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

3 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável

das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 desta cláusula.

6 — As empresas deverão facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, estejam ou não ao serviço da mesma empresa, o gozo simultâneo das respectivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

7 — Aos trabalhadores menores de 18 anos deverão ser concedidas férias em simultaneidade com os seus pais ou tutores.

8 — Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Alteração da marcação do período de férias**

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Violação do direito a férias**

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

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Doença no período de férias**

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

2 — Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas, não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

## SECÇÃO C

### Faltas

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos completos de trabalho diário.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento dos deveres legais, nomeadamente quando convocado por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros

do agregado familiar, desde que esses factos sejam devidamente comprovados;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos fixados na lei e neste CCTV;

c) Casamento, durante 15 dias de calendário, por ocasião da sua celebração;

d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogros, filhos, nora, genro, padrasto, madrastra ou enteados, durante cinco dias;

e) Falecimento de avós, bisavós (do próprio ou do cônjuge), netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados ou outros parentes afins da linha recta, durante 2 dias;

f) Falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias;

g) Nascimento de filhos, durante três dias;

h) Prestação de provas de exame ou de formação profissional em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado no próprio dia e véspera;

i) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente por motivo de greves nos transportes normalmente por si utilizados;

j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;

l) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada pelo médico em consulta anterior, desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho;

m) Cumprimento de obrigações inadiáveis que não possam ser tratadas fora do período de trabalho; os pedidos de dispensa deverão ser formulados com razoável antecedência, salvo casos de comprovada urgência.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — Quando imprevistas as faltas a justificar serão comunicadas à entidade patronal ou a quem a represente, se possível no próprio dia, não podendo ultrapassar as quarenta e oito horas do início da ocorrência, devendo o documento comprovativo ser apresentado nos cinco dias subsequentes ao início da ocorrência.

5 — Nos dois dias úteis a seguir à apresentação ao serviço, ou a seguir à apresentação de justificação escrita, quando para o efeito esta for exigida, a entidade patronal, se considerar injustificada a falta, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador.

6 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição de período de férias, regalias ou de subsídios previstos neste contrato.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3 — Não importarão redução de retribuição:

a) As faltas, prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem a represente;

b) As faltas referidas nas alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que por faltas justificadas haja lugar ao desconto na retribuição, o valor da retribuição/hora é calculado com base na fórmula prevista na cláusula 45.<sup>a</sup>

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição e antiguidade do trabalhador, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 — Se o trabalhador se apresentar para início ou reinício da prestação de trabalho, com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — Ao trabalhador podem ser facultadas a seu pedido licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputáveis, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva por acção instaurada pela entidade patronal respectiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral.

3 — Após o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador retomar o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la, por escrito, em carta registada com aviso de recepção e no prazo de 5 dias após ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data de licenciamento, sob pena de cessação do contrato.

O trabalhador retomar o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe, vencimento e demais regalias que por esse CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

4 — Quando o impedimento se prolongar 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 da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Noção de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente CCTV ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Classificação de retribuição

1 — Para efeitos deste CCTV, entende-se por:

a) «Remuneração de base» a prevista no anexo v para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados;

b) «Retribuição mínima mensal» a remuneração de base acrescida das diuturnidades para os trabalhadores que as tenham vencido;

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

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A remuneração base;

b) As diuturnidades, quando existam;

c) Os subsídios de função porventura atribuídos;

d) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;

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

3 — Para os efeitos do número anterior não se consideram as prestações acidentais, relacionadas com circunstâncias naturalmente transitórias, tais como as remunerações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e abonos análogos, nomeadamente os devidos por deslocações, transportes, alojamentos e outros equivalentes.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

O valor da retribuição horária será calculado pela fórmula seguinte:

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

sendo *RM* o valor da retribuição mensal efectiva e *N* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Pagamento

1 — As prestações que integram a retribuição mensal efectiva devem ser pagas até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

2 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador se este der o seu acordo.

3 — No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, o número de inscrição na segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou prestado em dias de descanso semanal ou feriados todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso e o prestado em feriados dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 200 %.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escalão, e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 39 cada uma.

3 — Os trabalhadores que por força de novo enquadramento foram classificados em novas categorias profissionais ou profissões, mas sem alteração do grupo de remunerações a que pertenciam, terão direito às diuturnidades nos termos referidos nos números anteriores desde que permaneçam pelos períodos neles estipulados e na mesma empresa no referido grupo de remunerações.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efectuar recebimentos ou

pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % da sua retribuição constante do anexo v, mantendo os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas e a quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Retribuição no caso de substituição temporária

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e funções diferentes e de remuneração de base efectiva superior por um período superior a 30 dias passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

2 — A substituição a que se refere o número anterior não poderá durar mais de seis meses em cada ano.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando a substituição temporária haja tido lugar por recurso a recrutamento externo.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro de cada ano e será pago até essa data.

2 — O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25 % do subsídio referido no número anterior, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo da prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se, no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses seguidos ou interpolados.

Se este período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual a essa retribuição que igualmente deve ser paga antes do início do período de férias.

3 — Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do 1.º período de gozo de férias.

4 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup>, não implica redução no correspondente subsídio.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Efeitos da cessação do contrato de trabalho referente a férias**

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão receberão a retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito e o respectivo subsídio.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

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

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Subsídio de alimentação**

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,80; contudo, sempre que trabalhar número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 — Os trabalhadores em regime de *part-time*, previsto na cláusula 66.<sup>a</sup>, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas de trabalho.

4 — Prevaecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados na empresa.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Deslocação em serviço**

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde habitualmente trabalha.

4 — Quando em serviço externo, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação inerentes à deslocação contra a apresentação dos correspondentes justificativos.

5 — Além do pagamento das despesas referidas no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio diário de  $\frac{1}{30}$  do seu vencimento efectivo.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

**CAPÍTULO VII****Cessação da prestação do contrato de trabalho****Cláusula 58.<sup>a</sup>****Formas de cessação do contrato de trabalho**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;

g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

3 — Estas situações serão apreciadas nos termos da lei em vigor.

**CAPÍTULO VIII****Condições especiais****Cláusula 59.<sup>a</sup>****Lugares de chefia**

1 — Em cada sector da empresa, com funções específicas, que integre seis ou mais trabalhadores existirá obrigatoriamente um profissional com o cargo de chefe de secção.

2 — Nos sectores em que exista um número de trabalhadores inferior ao previsto no número anterior e em que haja um profissional responsável pela direcção e coordenação do serviço daqueles trabalhadores ou quando, por imperativo horário, lhe é conferida a responsabilidade de dirigir e coordenar, ser-lhe-á atribuída a remuneração prevista para os cargos de chefia.

3 — Os lugares de chefia e subchefia serão providos pela entidade patronal, que para o efeito consultará os trabalhadores da secção correspondente através dos seus órgãos representativos.

4 — A diferença de remuneração base entre o chefe de secção ou dos trabalhadores responsáveis por serviços e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 20 % enquanto exercerem essas funções.

5 — A diferença da remuneração base entre os subchefes e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 10 % enquanto exercerem essas funções.

6 — Os trabalhadores que, no impedimento dos respectivos titulares, desempenhem transitoriamente cargos

de chefia receberão, enquanto tal situação se mantiver, o subsídio correspondente.

7 — Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos de chefia, ou equiparados, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efectiva que antes auferiam.

8 — O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

9 — O disposto nesta cláusula não se aplica às categorias de chefia enquadradas na tabela salarial.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Arquivos para fins culturais e profissionais

As empresas abrangidas por este CCTV remeterão aos sindicatos signatários e à federação dos sindicatos do sector um exemplar de cada publicação por si editada, com destino ao respectivo arquivo e com vista à formação e aperfeiçoamento cultural dos trabalhadores.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o presente CCTV, quando este se encontra afastado do serviço por virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

3 — A entidade patronal obriga-se a participar à entidade seguradora a ocorrência dos acidentes de trabalho, nos termos estabelecidos na apólice, com as consequências previstas na lei aplicável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Creches e infantários

Cada empresa, sempre que possível, deverá promover a criação de creche ou infantário para os filhos dos trabalhadores.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, as empresas promoverão, na medida do possível, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização e facultarão a frequência de estágios que se revelem de interesse para o exercício da profissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas com vista à confecção de trabalhos gráficos ou outros, nos termos do anexo IV.

Os cursos de reciclagem deverão ser efectuados no período normal de serviço do trabalhador, sendo suportadas pela empresa as despesas e faltas dadas ao serviço.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Execução do contrato

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente CCTV.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Infracções

1 — As infracções às cláusulas deste CCTV serão punidas nos termos da lei.

2 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

3 — O produto das multas cobradas por infracção às cláusulas deste CCTV terá o destino que a lei determinar.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Regulamento do contrato em *part-time* para a imprensa

1 — Os trabalhadores que não cumpram diariamente o horário completo terão direito a duas folgas semanais, como os outros trabalhadores, e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de horas diárias de trabalho contratuais — ordenado;

Número de horas diárias de trabalho efectivo — X.

2 — Os trabalhadores que trabalham menos de cinco dias por semana, mas nos dias em que trabalhem cumpram horário completo, não terão direito a dias de folga e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de dias mensais efectivos de trabalho por contrato — ordenado;

Número de dias semanais realmente trabalhados — X.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Segurança social

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de segurança social que os abranjam, nos termos legais.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reforma e 13.º mês

1 — As empresas obrigam-se a manter em termos do contrato individual de trabalho a subsistência dos benefícios complementares assegurados pelas instituições de segurança social, fixados por convenção colectiva de trabalho anterior a Dezembro de 1979.

2 — A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Reconversões

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente



de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais deverão promover a reconversão dos diminuídos para a função compatível com o seu grau de incapacidade.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzida, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador integrar-se-á na carreira profissional da nova função que desempenhar.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — O presente CCTV revoga toda a regulamentação anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes por se considerar globalmente mais favorável, ressalvando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos dos números seguintes.

2 — Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

3 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam no seu conjunto tratamento mais favorável do que o presente CCTV, quer elas sejam atribuídas por via administrativa quer por via convencional ou pela empresa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração de lacunas

1 — Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente CCTV atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação e aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 — A interpretação das cláusulas deste CCTV e seus anexos, bem como a resolução dos casos omissos, caberá a uma comissão mista constituída por representantes, em partes iguais, dos sindicatos e associações ou entidades patronais outorgantes.

3 — A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social, o qual, todavia, não terá direito a voto.

## ANEXO I

### BASE I

#### Artigo 1.º

##### Salubridade, higiene e comodidade no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente CCTV devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais

de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 — As empresas deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito à iluminação, temperatura ambiente, ventilação, cubicagem, humidade e eliminação de ruídos e fumos tóxicos.

#### Artigo 2.º

##### Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar às entidades patronais e à Inspeção-Geral do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que requerida a fiscalização, o sindicato respectivo deverá destacar um perito para acompanhar o representante da Inspeção-Geral do Trabalho e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

#### Artigo 3.º

##### Medicina no trabalho

1 — As entidades patronais abrangidas pelo CCTV devem criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas do trabalho, ficando, de preferência, a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2 — Mediante a decisão do médico do trabalho, deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

#### Artigo 4.º

##### Exames médicos

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

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3 — O trabalhador quando admitido deve ser sujeito a exame médico a expensas da entidade patronal.

4 — Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitados pelos serviços médicos e relativa aos mesmos não implicam descontos de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 — É obrigatório, no mínimo, duas vezes por ano, efectuar análises para detectar a quantidade de chumbo no sangue (saturnino) nos trabalhadores que trabalhem com tal material.

6 — No caso de os serviços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho executado pelo trabalhador prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

7 — A assistência médica e o serviço de enfermagem devem ser assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa, de acordo com os horários praticados, e extensivos ao domicílio desde que os respectivos serviços assim o entendam.

#### Artigo 5.º

##### Elementos de trabalho

As entidades patronais devem fornecer ao médico do trabalho os elementos da técnica de produção e da composição dos produtos empregados por ele solicitados.

#### BASE II

##### Comissões de segurança

#### Artigo 1.º

##### Higiene e segurança no trabalho

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

#### Artigo 2.º

##### Comissões

Podem ser criadas comissões de higiene e segurança que zelarão pelo cumprimento do disposto no artigo 1.º desta base.

As comissões que vierem a ser criadas terão a participação de representantes da empresa e dos trabalhadores, em partes iguais, e serão coadjuvadas pelo médico de empresa e assistente social, quando os houver.

#### Artigo 3.º

##### Exercício de funções

As comissões de higiene e segurança elaborarão um regulamento interno que defina as suas atribuições e competências no âmbito da higiene e segurança.

#### Artigo 4.º

##### Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCTV e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e da constante deste anexo e apresentá-las junto da administração e da Inspeção-Geral do Trabalho;

f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a sua repetição;

i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam uma formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuir, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à Inspeção-Geral do Trabalho e aos sindicatos.

#### Artigo 5.º

##### Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

#### ANEXO II

#### CAPÍTULO I

##### Exercício da actividade sindical da empresa

#### BASE I

##### Exercício do direito sindical — Princípio geral

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### BASE II

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e inter-sindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### BASE III

##### Organização sindical na empresa

1 — A organização sindical da empresa é constituída por:

a) Delegados sindicais — são os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto, e que representam os trabalhadores sindicalizados;

b) Comissão sindical da empresa — é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;

c) Comissão intersindical da empresa — é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 — Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

a) Circular em todas as secções da empresa, no desempenho das suas funções;

b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;

c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;

d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou funções, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores, sem o que a mudança não poderá ter lugar;

g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

#### BASE IV

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, elementos das comissões sindicais, intersindicais e de trabalhadores têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional, para melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito de doze horas mensais. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, o crédito será de dezoito horas mensais.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 não implicam a perda de remuneração e não afectarão as férias anuais e respectivo subsídio ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para além dos limites referidos nesta base, os membros das direcções das associações poderão faltar, justificadamente, para a prática de actos necessários e inadiáveis ao desempenho das suas funções com perda de remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a direcção sindical interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem, sendo o documento comprovativo

apresentado dentro dos cinco dias imediatos ao início da ocorrência.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 desta base, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente: sindicato, união, federação e confederação.

#### BASE V

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição, a título permanente, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical, ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores;

b) Pôr à disposição, sempre que lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical, ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores;

c) Permitir que a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais afixem, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

d) As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro das empresas o cumprimento do presente CCTV;

e) Permitir a entrada dos membros da direcção dos sindicatos nas delegações da empresa sempre que, no exercício das suas funções, o solicitem.

#### BASE VI

##### Reuniões das comissões intersindicais e sindical ou delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e delegados sindicais podem reunir com a entidade patronal ou com quem a represente sem perda de retribuição, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

#### BASE VII

##### Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão sindical, Comissão de Trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito, a solicitação de qualquer delas.

#### BASE VIII

##### Assembleia ou plenário de trabalhadores

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

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

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Para o efeito dos números anteriores a entidade patronal deverá assegurar a cedência de local apropriado no interior da empresa.

## BASE IX

### Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

## CAPÍTULO II

### Direitos dos trabalhadores

São direitos dos trabalhadores os estipulados no artigo 54.º da Constituição Portuguesa:

a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o esforço da unidade da classe trabalhadora e a sua mobilização para o processo revolucionário da construção do poder democrático dos trabalhadores;

b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto directo e secreto;

c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;

d) Os membros das comissões de trabalhadores, assim como os delegados de sector ou secção da empresa, gozam da protecção legal reconhecida para os delegados sindicais, tendo direito, para o exercício das suas funções, ao mesmo número de horas que é atribuído aos delegados sindicais previsto neste anexo;

e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;

f) Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração de legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

## ANEXO III

### Definição das especialidades profissionais

## CAPÍTULO I

### Trabalhadores gráficos

*Teclista (composição).* — É o operador qualificado de teclado, com ou sem justificação, que perfura em papel

uma memória-código. Retira a fita perfurada com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual.

*Operador de fotocompositora.* — É o trabalhador operador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoeléctricos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

*Operador de fotocomposição directa (fotocomposição).* — É o operador qualificado de máquina de fotocomposição que controla o teclado e a unidade fotográfica, produzindo trabalhos previamente codificados ou não, para o que codifica e ou programa a máquina. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

*Operador de sistemas fotocomposição.* — É trabalhador operador de sistema central de tratamento de dados (computador), o qual, além de desempenhar todas as funções de operador de fotocompositora, também desempenha as funções de programador desse sistema central. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

*Teclista (fotocomposição).* — É o operador qualificado de teclado com ou sem visor (ecrã) e com ou sem justificação, ligado em *online* ou *offline*, que grava em suporte adequado, segundo o sistema, os originais previamente codificados. Nos sistemas *offline*, retira o suporte de gravação com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

*Maquetista.* — Estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante as indicações recebidas. Cria e executa a maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço, acompanhando, se necessário, o trabalho na sua execução.

*Orçamentista.* — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à previsão e ao custo dos produtos, fases de execução, designação dos postos de trabalho mais adequados à obtenção da melhor rentabilidade de máquinas e mão-de-obra, atribuindo a cada um deles os respectivos tempos. Estima e aprecia a quantidade dos materiais a empregar nas obras. Tem a incumbência de transformar elementos muito vagos em obras concretas, discutindo genericamente todos os problemas técnicos às suas funções.

*Compositor mecânico (linotipista).* — É o operador qualificado de uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*). Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das regras tipográficas, através das seguintes operações: teclar um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia pelo reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; quando necessário, zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas de funcionamento da máquina.

**Compositor manual.** — Faz a marcação de original, combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (*ex-ludlow*) que funde, através da junção de matrizes, linhas-bloco, a que junta material branco e entrelinhas, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

**Paginador.** — Executa basicamente todas as operações de compositor manual, com relevo para a paginação da composição e gravuras nas ramas de jornal, segundo maquetas, ou de acordo com regras previamente estabelecidas, dos anúncios e cabeçalhos, bem como das emendas, preparando as páginas para a operação seguinte de estereotipia; deve por isso ter conhecimento das operações seguintes, nomeadamente de estereotipia, deitados de impressão, alturas de fotogravuras, etc.

**Teclista monotipista.** — É o operador qualificado do corpo do teclado da máquina que perfura, em papel, uma memória-código para o comando das fundidoras-compositoras. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar: elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira fita perfurada para a entregar ao fundidor. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

**Fundidor monotipista.** — É o operador qualificado da fundidora-compositora. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Introduce na cabeça da leitora a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres; prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura. Pode fundir letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual. Procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

**Codificador-preparador (fotocomposição).** — É o trabalhador que colige os originais, quer sejam de texto, títulos, tabelas ou anúncios, incluindo o primeiro esboço, codificando-os graficamente, segundo a metodologia do sistema utilizado para a operação de teclagem. Tem conhecimentos de composição manual e mecânica.

**Operador de fotocompositora.** — É o trabalhador operador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoelectrónicos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

**Fotógrafo de fotogravura.** — Fotografa, amplia ou reduz, fixa e lava originais a preto e branco, utilizando uma trama, fazendo negativos tramados, tendo em atenção que os negativos estejam o mais próximo possível dos valores do original. Fixa e lava originais a cores, opacos ou transparentes, executando uma ou mais máscaras para correcção de cor; em seguida selecciona as cores através de filtros, fazendo posteriormente positivos tramados ou em tons contínuos, conforme os casos, tendo em atenção que a sobreposição das quatro cores seja o mais próximo possível dos valores do original. Havendo equipamento electrónico, executa estas funções com esse equipamento, podendo ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

**Fotogravador-retocador.** — Grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas, preparando-as para a impressão tipográfica. Examina a mesma chapa, comparando-a com o original; isola com tintas adequadas as zonas de correcta densidade de ponto. Imerge a chapa no ácido ou coloca-a numa máquina de gravar que faz funcionar durante o tempo requerido para que o metal seja atacado nas zonas desprotegidas, repetindo as operações até obter as *nuanças* que correspondam às do original reproduzido. Tratando-se de cores, tem de gravar e retocar para cada original as chapas correspondentes, a cada cor, providenciando para que da sobreposição delas resultem as tonalidades pretendidas.

**Zincógrafo-fotogravador.** — Grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas a partir de originais de traço, preparando-as para a impressão tipográfica. Grava também em máquina apropriada gravuras de meio-tom e outras, gravação essa que visa tão-somente a profundidade exigida pela impressão tipográfica.

**Transportador de fotogravura.** — Prepara as chapas (polir, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receberem os negativos fotográficos previamente analisados para determinar a exposição, revelando e fixando as medidas, depois de impressionadas; trabalha indiferenciadamente chapas de zinco, cobre, etc., planas ou curvas. Executa reimpressões de *clichés* directamente nas chapas, fazendo os necessários acertos.

**Montador de fotogravura.** — Dispõe, segundo uma ordem determinada, películas fotográficas com vista à sua reprodução em gravura para impressão tipográfica. Para as gravuras das várias cores, efectua pela ordem adequada as montagens, acertando os motivos e ilustrações pelas referências respectivas.

**Provista-cromista.** — Tira provas de quadricomias através de um prelo mecânico ou manual. Analisa a cor dos originais e maquetas, tendo em vista a composição dos tons a empregar nas gravuras respectivas, misturando e adicionando tintas, cujo resultado final será a reprodução impressa, em papel, do respectivo original. É da sua competência executar alceamentos e aplicá-los, sempre que julgue necessário. É da sua responsabilidade afinar e regular a máquina com que trabalha. Está habilitado a tirar provas de gravura-traço e do meio-tom a uma só cor.

**Estereotipador.** — Dá seguimento à tarefa seguinte à do paginador. Alceia gravuras, imprime matrizes através de uma calandra, corta, alceia, apara e seca as mesmas, assegura as tarefas de fundição, laminação e fresagem dos *clichés*. Escareia para garantir esquadria e adaptação à máquina e dá relevo, o necessário, a uma impressão tipográfica correcta.

**Impressor.** — Regula e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir utilizando directamente composição tipográfica ou indirectamente através de *clichés* metálicos estereotipados. Efectua na composição ou nos *clichés* os ajustamentos necessários, alceamentos e outras afinações. Regula a pressão, a tiragem, a aspiração, a dobra final, etc. Pode preparar as tintas que utiliza. Assegura a manutenção da máquina, a preparação e introdução do papel a utilizar e tira trabalhos a mais que uma cor, acertando as diversas impressões de forma que o trabalho final corresponda às tonalidades do original.

Deve conhecer as possibilidades da máquina, nomeadamente os deitados possíveis, e utilizá-la de forma a economizar, tanto quanto possível, as matérias-primas e acessórios utilizados.

**Fotógrafo-litógrafo.** — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

**Fotógrafo-litógrafo-cromista.** — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para a impressão a uma ou mais cores. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais a cores, opacos, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

**Retocador-litógrafo.** — Retoca positivos fotográficos tramados preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas destinadas à impressão. Acentua traços fracos ou imprecisos ou as zonas de impressão a cheio, elimina pontos, manchas e outras deficiências. Rebaixa (morde) as zonas com excessiva densidade de ponto. Retira a camada de protecção, lava e seca o filme, enviando-o para a montagem. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

**Montador-litógrafo.** — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

**Montador-litógrafo-cromista.** — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Para impressão a cores, efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

**Transportador-litógrafo.** — Prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar pontos, manchas e outras deficiências. Faz o transporte para a impressão a cores e deve ter conhecimentos das exigências da máquina de impressão. Mantém o seu equipamento, devendo ter conhecimentos básicos dos produtos que utiliza.

**Impressor-litógrafo.** — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em pleno, faz o alceamento: estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providência a alimentação do papel; regula a distribuição da tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas, efectua correcções e afinações necessárias: regula a marginação; vigia a tiragem, assegura as lavagens dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas na máquina.

**Impressor de rotogravura.** — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em cônica; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

**Fotógrafo de laboratório.** — Revela, manual ou mecanicamente, filmes: imprime, retoca e executa ampliações ou reduções; reproduz originais sem negativos. Pode ainda proceder à preparação dos químicos para os respectivos banhos, identifica e ordena os negativos e ou provas fotográficas de acordo com a orgânica de arquivo de empresa.

**Galvanoplasta.** — Recobre a superfície do cilindro ou chapa onde se encontram reproduzidos o texto e os motivos com uma substância condutora de electricidade: mergulha num banho electrolítico para formação de uma capa protectora com a espessura pretendida.

**Gravador de rotogravura.** — Depois de efectuado o transporte, grava por processos químicos motivos ou texto com vista à impressão; expõe aos raios luminosos durante o tempo adequado; acerta o centro e as margens

das diversas composições nos trabalhos a cores; prepara os banhos; controla o tempo de gravação de acordo com a profundidade pretendida: escova, decapa, limpa e seca a gravura obtida. Pode retocar as gravuras.

**Rectificador de cilindros (rotogravura).** — Assegura a rectificação dos cilindros depois da impressão, antes da sua nova gravação, nomeadamente através de tornos mecânicos.

**Fundidor de filetes e material branco.** — Opera com a máquina automática para fundir material branco (lingotes, entrelinhas) e filetes de fio corrido; monta o molde, abastece a caldeira, monta os mordentes de acordo com a espessura: fixa a velocidade; corrige a temperatura; verifica e melhora a qualidade das peças obtidas; cuida da conservação e lubrificação.

**Provista.** — Tira provas de composição, em geral, incluindo notícias, anúncios, títulos, gravuras e legendas, a uma só cor, com prelo mecânico ou manual.

**Fundidor de chumbo.** — Opera com uma caldeira que funde as linhas de chumbo da composição mecânica. Assegura o seu transporte e acondicionamento.

**Serviço de apoio.** — Essencialmente, executa as funções de apoio à produção, transporta matérias-primas e serviço para os sectores. Pode exercer pequenas funções auxiliares de limpeza das máquinas; pode ainda, dentro do que lhe compete fazer, ter só uma tarefa específica.

**Fundidor de tipo.** — É o trabalhador que opera com a máquina que funde, em grandes séries, caracteres de imprensa, tais como letras, números e vinhetas. Monta e ajusta a matriz e a lâmina para formar o molde de acordo com o tipo a fundir. Verifica a esquadria, inclinação, linha e largura do olho da letra. Corrige a posição da matriz. Retira os caracteres fundidos, aperta-os e uniformiza-lhes a altura. Prepara por vezes a liga metálica para a fundição. Regula a alimentação da caldeira; cuida da conservação e lubrificação.

**Controlador.** — É o trabalhador que trata os documentos recebidos e os encaminha, assim como dos materiais necessários para as respectivas secções, tendo em conta o controlo de tempo de produção. No final dos trabalhos verifica se o processo seguido cumpriu o programa previamente fixado. Pode ainda compilar elementos relativos ao movimento, controlo e armazenagem de materiais, ferramentas e produtos, incluindo a sua requisição e recepção, e a execução de guias de remessa para expedição de produtos acabados. Se necessário, assegura ainda a ligação entre a parte produtiva e a parte administrativa.

**Programador de fabrico.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais: elabora fichas técnicas de fabrico, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, executando ainda outras tarefas técnicas de organização de trabalho adequado ao seu nível. Pode ainda fornecer elementos ao centro mecanográfico.

**Operador manual de encadernação/acabamentos.** — É o trabalhador que auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagens de trabalhos impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode ainda efectuar correcções manuais a de-

feitos ou emendas. [Nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolhedor(a) e retirador(a), excepto esta última para a folha-de-flandres].

**Operador de máquinas de encadernação.** — Afina e conduz qualquer das diversas máquinas de encadernação (alçar, encasar, brochar, etc.). Observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário, assegura a manutenção. Pode ser especializado num só tipo de máquina.

**Costureira.** — Cose manual ou mecânica e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único. Informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Cose os cadernos dois a dois (costura à francesa), no caso de papel muito fino. Pode ser incumbida de tarefas auxiliares de encadernação.

**Cortador de guilhotina.** — Regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

**Encadernador.** — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivos e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores na imprensa, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

**Analista de sistemas.** — O trabalhador responsável pela análise de sistemas de informação e avaliação de economia da sua produção por computador. Compete-lhe idealizar soluções, tendo em linha de conta as necessidades da empresa e os meios mecânicos e humanos de que dispõe. Tem de definir para cada conjunto um encadeado de processamentos no computador, as características dos documentos que suportam a informação básica e bem assim os documentos a produzir, estabelecendo todos os pormenores do sistema, documentando-o e colaborando na sua implementação.

**Técnico de publicidade.** — O trabalhador cuja actividade, exercida internamente, consiste em redigir e maquetar anúncios, fazendo o tratamento técnico de toda a publicidade, podendo ainda eventualmente assegurar e promover contactos.

**Contabilista.** — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística. Nomeadamente, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos com vista à deter-

minação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos necessários à definição da política orçamental e controla a sua execução; elabora os balancetes e procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço; e efectua as revisões contabilísticas necessárias para se certificar da correcção da sua escrituração.

*Técnico de contas.* — O profissional designado pela entidade patronal perante a Direcção-Geral dos Impostos como responsável pela direcção da contabilidade da empresa.

Desempenha as funções de contabilista.

*Tradutor.* — O trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo, sem alteração das ideias fundamentais do original.

*Tesoureiro.* — O trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Revisor.* — O trabalhador que é encarregado da primeira leitura de provas de texto e de contraprovas.

*Revisor principal.* — O trabalhador que é encarregado da segunda leitura (passagem) das provas de texto lidas pelos revisores e que faz também primeira leitura de provas com dispensa de segunda leitura. Eventualmente faz também leitura prévia de originais. Poderá substituir o chefe de secção nos seus impedimentos.

*Guarda-livros.* — O trabalhador que, sob a direcção directa do contabilista ou do técnico de contas, se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Escriturário da secretaria de redacção.* — O trabalhador encarregado, predominantemente, da selecção de informações de carácter geral destinadas à marcação da agenda diária para serviço da redacção, catalogação dessas informações por assuntos, elaboração dos cartazes de espécúculos, anotação das informações vindas do exterior (correspondentes e outras), além da execução do expediente de carácter administrativo, nomeadamente estimativas de custos, processamento de colaborações, correspondência e arquivo.

*Programador.* — O trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos da entrada e da saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e pormenorizada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la.

*Secretário de administração ou de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa.

Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária de gabinete; provi-

denciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Documentalista.* — O trabalhador que procura e consulta publicações para selecções, assegura e divulga aquela que se apresenta com interesse para os serviços ou empresa em que trabalha. Entra em contacto, pessoalmente ou através dos diversos elos de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação. Reúne, avalia, julga e selecciona fotografias, documentos, recortes e informações, revistas, livros ou jornais, e faz resumos sempre que ache necessário; classifica-os e ordena-os de modo a facilitar as consultas solicitadas. Divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes, resumos, etc. Apoia basicamente a redacção pesquisando trabalho para inserções numa ou mais publicações, directamente ou como apoio ao trabalho dos redactores, consultando e estudando materiais existentes nos arquivos e executando, eventualmente, consultas no exterior.

*Escriturário.* — O trabalhador que executa as várias tarefas de expediente geral dos serviços administrativos e, nomeadamente, da contabilidade, da publicidade e da expedição, tendo a seu cargo, entre outras, as funções de redacção de relatórios, cartas e outros documentos, manualmente ou à máquina; separação, classificação e arquivo dos elementos necessários àqueles serviços, bem como outras tarefas específicas do serviço de escritório.

*Prospector de vendas.* — O trabalhador que tem a seu cargo o alargamento da rede de distribuição das publicações, assegurando a sua colocação nas agências e demais postos de venda.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que, supervisionando o trabalho dos prospectores de vendas, contacta clientes e agentes e recebe as reclamações dos mesmos.

*Caixa.* — O trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda dinheiros e valores.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros. Pode também executar serviços de escritório.

*Arquivista.* — O trabalhador que organiza e conserva documentos. Estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida; acompanha os registos de entrada. Cuida da arrumação das várias publicações.

*Operador de computador.* — O trabalhador que, utilizando os programas apropriados, é capaz de utilizar o computador, interpretar as mensagens programadas e agir em conformidade, conseguindo o *output* (elementos de saída) a partir do *input* (elementos de entrada). É também capaz de utilizar o equipamento clássico.

*Esteno-dactilógrafo.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outras tarefas de expediente geral.

*Delegado de publicidade.* — O trabalhador cuja actividade é exercida predominantemente fora da empresa. Consiste em fomentar a produção de publicidade.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — O trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade, com



ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

**Cobrador.** — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

**Operador de telefoto.** — O trabalhador que transmite e recebe telefotos para e de diferentes postos fototelegráficos, efectua os preparativos necessários para a recepção e transmissão de telefotos, arquiva as telefotos para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

**Perfurador-verificador.** — O trabalhador que conduz máquinas que registem dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informações e outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquina de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

**Operador de telex.** — O trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para a consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

**Fiel de armazém.** — O trabalhador que tem como função principal todo o movimento relativo ao expediente de entradas e saídas de material de armazéns da empresa.

**Fiscal.** — O trabalhador que tem principalmente a função de zelar pela boa conservação das instalações da empresa, que, para esse efeito, percorre periodicamente. Assim, entre outras, toma as providências necessárias e adequadas contra os riscos de incêndio, furto e dano. Pode elaborar os mapas de escala e o movimento diário do pessoal do seu sector.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Estes profissionais são divididos em dois grupos, conforme o trabalhador manipula aparelhos de comutação inferiores ou superiores, respectivamente, a 16 postos suplementares.

**Contínuo.** — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa desde que não colidam com os de outra categoria profissional.

**Recebedor.** — O trabalhador que ao balcão vende publicações, recebe as sobras e faz a previsão das publicações a fornecer, de acordo com as zonas de venda, podendo ainda executar outros serviços de expedição e distribuição.

**Expeditor-distribuidor.** — O trabalhador que tem como função principal registar, controlar, contar, amarrar, rotular e distribuir o serviço de expedição para todos os trans-

portes, podendo ainda recolher sobras e efectuar outros serviços de expedição-distribuição, designadamente distribuição de jornais no exterior.

**Recepcionista.** — O trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo os visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Apontador.** — O trabalhador que verifica os tempos gastos na execução de tarefas com vista ao pagamento dos salários ou de outros fins. Por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

**Porteiro.** — O trabalhador que vigia a entrada e saída do pessoal, recebe correspondência, examina, por indicação da entidade patronal ou de quem a represente, à entrada e à saída, os volumes ou materiais. Regista as entradas e saídas de pessoas e veículos. Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e ou anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir.

**Guarda ou vigilante.** — O trabalhador que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores que lhe estejam confiados.

**Estafeta.** — O trabalhador a quem incumbe a distribuição no exterior da empresa de correspondência e outros valores.

**Empregado de limpeza.** — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

**Empregado auxiliar.** — O profissional que procede a cargas, descargas e arrumações.

**Paquete.** — O mesmo que o contínuo.

**Operador de máquinas de expedição.** — O trabalhador que na secção de expedição afina, opera e assegura a manutenção dos equipamentos mecânicos de expedição.

**Operador de máquinas auxiliares.** — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

**Catalogador.** — O trabalhador que, determinadas as características fundamentais de um documento, elabora, se necessário, uma ficha e actualiza os ficheiros; apoia o trabalho dos documentalistas, podendo pesquisar e consultar materiais existentes em arquivo. Executa recortes, colagens e fotocópias de documentos. Regista as publicações recebidas e procede ao seu arquivo.

**Operador de registo de dados.** — O trabalhador que transcreve para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem, verifica a conformidade dos registos efectuados com os dados originais, executa todas as operações atinentes ao bom funcionamento e optimização do equipamento, selecciona, faz e executa os programas necessários, executa todas as operações atinentes ao funcionamento dos equipamentos eventualmente acoplados, executa todas as avaliações de dados e circuitos necessários à obtenção de resultados certos, detecta as avarias do equipamento a que está adstrito e comunica-as com vista à sua rápida reparação.

## CAPÍTULO III

**Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio****Técnicos de desenho**

*Desenhador maquetista.* — O profissional que, a partir de dados verbais ou escritos, esboça e maquetiza todo o material gráfico e publicitário destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, *stands* ou montras.

*Desenhador de arte finalista.* — O profissional que, a partir de um esboço ou maquete, executa, com a técnica e os pormenores necessários, o material gráfico destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Dá assistência aos trabalhos em execução.

*Desenhador.* — O profissional que executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços, maquetas ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o desenhador de arte finalista responsável pelo trabalho.

*Tirocinante.* — O profissional que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

*Praticante de desenho.* — O profissional que, sob a orientação de desenhadores, se inicia na profissão, coadjuva os trabalhos na sala de desenho e executa tarefas simples e operações auxiliares.

**Telecomunicações**

*Teletipista.* — O trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as e recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Operador de telecomunicações.* — É o trabalhador que, efectuando os preparativos necessários à transmissão, recepção de mensagens e transmitindo-as, executa essas funções em teleimpressores, unidades e terminais de visualização [VDU (*visual display unit*) e VDT (*visual display terminal*)], assim como noutros aparelhos de sistemas similares e de RF (radiofrequência); arquiva mensagens no arquivo da secção para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos equipamentos; detecta e soluciona avarias — utilizando os materiais necessários e para as quais foi previamente instruído — relativamente aos equipamentos a seu cargo acima mencionados e participa a ocorrência daquelas que não estejam no âmbito da sua antecipada preparação técnica.

**Comércio**

*Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.* — O trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração

do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto e anuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

## CAPÍTULO IV

**Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas****Rodoviários**

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, a orientação da carga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

**Garagens**

*Ajudante de motorista.* — Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma os volumes transportados, podendo ainda no acto de entrega fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

**Hotelaria**

*Encarregado de refeitório (ou de cantina).* — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina para posterior contabilização; pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão e disciplina do pessoal.

*Cozinheiro.* — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Cozinheiro-chefe.** — Orienta, organiza e superintende em todos os trabalhos de cozinha, executando as tarefas mais qualificadas da profissão.

**Empregado de balcão.** — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a loiça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes, prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos a crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

**Empregado de refeitório (ou de cantina).** — Executa, nos diversos sectores de um refeitório ou de cantina, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões, ou nas mesas, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

**Copeiro.** — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

**Despenseiro.** — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragens ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

### Construção civil

**Carpinteiro de limpos.** — Trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

**Chefe de equipa da construção civil.** — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

**Estucador.** — O trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

**Trolha ou pedreiro.** — Executa alvenarias de tijolo, pedra ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

**Pedreiro.** — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

**Pintor.** — Executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

**Servente.** — Não tem qualquer qualificação ou especialização profissional; trabalha nas obras, areeiro ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

### Metalúrgicos

**Chefe de equipa metalúrgico.** — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

**Oficial de conservação qualificado.** — É o trabalhador metalúrgico ou electricista que desempenha indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com o perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem diferenciadas.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**Operador não especializado (servente).** — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

**Lubrificador.** — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda o óleo nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçaria de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

**Canalizador.** — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Torneiro mecânico.** — É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

**Montador-ajustador de máquinas.** — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

**Afinador de máquinas.** — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

**Electricistas**

*Encarregado.* — Electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefe de equipa.* — Electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo uma equipa de trabalhadores da sua função.

*Oficial.* — Executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial.* — Coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Ajudante.* — Electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — Sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos, coadjuva-os nos seus trabalhos.

*Técnico de computadores.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superior.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que se ocupa da reparação e manutenção de equipamentos que trabalham com sistemas electrónicos.

*Técnico estagiário de electrónica.* — É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem específica nas escolas que a ministram ou possuindo a categoria profissional de oficial de electricista, se prepara para técnico de electrónica.

**Deontologia profissional**

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordem de natureza especificamente técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrónico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

**CAPÍTULO V****Chefias**

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares com vista à operacionalidade de um sector específico da empresa.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

**ANEXO IV****Condições específicas — Carreiras profissionais****CAPÍTULO I****I — Trabalhadores gráficos****BASE I**

Para o exercício de qualquer actividade gráfica só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que sejam possuidores de título profissional (carteira profissional ou cartão profissional).

**BASE II****Composição****a) A quente:**

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial de composição manual ou mecânica.

2 — Só podem ser oficiais de composição mecânica a quente (linotipista-teclista, teclista-monotipista e fundidor-monotipista) os trabalhadores com estágio de dois anos nesta especialidade.

3 — Só podem ser admitidos ao estágio para composição mecânica a quente os trabalhadores que tenham a categoria de oficial de compositor manual.

4 — Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras (tipografia e litografia), manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional; com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga. Nessas secções, no entanto, poderá ter acesso ao estágio para compositor mecânico a quente o auxiliar com o mínimo de 3.º ano.

5 — O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

6 — O estágio para composição mecânica não pode ser interrompido, salvo se for reconhecida a inadaptação do trabalhador para a especialidade.

7 — Findo o estágio para a composição mecânica, a promoção é automática.

8 — Para estágio de teclista, teclista-monotipista e fundidor-monotipista mantêm-se as mesmas condições de estágio para a composição mecânica.

9 — No estágio para teclista, não havendo candidatos nas condições referidas nos números anteriores, a empresa poderá recorrer a indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais e equivalentes.

10 — A categoria de paginador pode ser exercida por qualquer compositor manual ou mecânico.

11 — Pode ser atribuída a categoria de provista ou fundidor de filetes e material branco aos trabalhadores que tenham no mínimo exercido funções de serviço de apoio durante um ano reúnam as condições requeridas, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo

ser comunicada ao sindicato por escrito a atribuição daquelas categorias. É obrigatória no mínimo a existência de um trabalhador de cada uma das categorias referidas por cada turno desde que existam e laborem as máquinas respectivas.

*b) A frio:*

1 — No acesso ao estágio para a composição a frio e montagem (fotocomposição), as empresas que disponham de tipografia deverão recorrer aos seus quadros de composição a quente, sendo neste caso o período máximo de estágio de dois anos. Não havendo nestes quadros candidatos ao estágio, poderão ter acesso ao mesmo, que neste caso será de quatro anos, os indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais ou equivalentes.

2 — Findo o estágio, a promoção é automática.

### BASE III

#### Impressão e estereotipia

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial impressor ou oficial estereotipador. Só podem ser promovidos a oficiais os auxiliares que estejam em condições de atingir a categoria de oficial.

2 — Nas secções de impressão das empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existem secções de casas de obras, manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional; com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência da vaga.

3 — É atribuída a categoria de ajudante aos trabalhadores que tenham completado, no mínimo, dois anos de serviço de apoio nessas secções.

4 — Desde que possuam a categoria de ajudante e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção podem os trabalhadores ser promovidos a auxiliares, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato, por escrito.

5 — Desde que possuam a categoria de auxiliar e demonstrem capacidades e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção serão os trabalhadores promovidos a oficiais, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato, por escrito.

6 — O número de ajudantes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

### BASE IV

#### Fotogravura e litografia, fotografia, retoque, montagem, transporte, desenho, maquetagem e laboratório fotográfico

1 — Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras (tipografia e litografia), manter-se-á, nas secções, o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos

os quais passará a estagiário, caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga, onde permanecerá pelo período máximo de dois anos.

2 — Nas secções de fotogravura, onde só era permitida a existência de oficiais, mantém-se em vigor este princípio, bem como a montagem em calços e as provas de uma só cor podem ser feitas por qualquer elemento.

3 — O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

4 — Nos serviços de apoio e de fundição de metal só podem ser admitidos trabalhadores que tenham a idade mínima de 20 anos.

5 — Na encadernação, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor ou durante a vigência deste CCTV, exercem funções de operador de máquina de encadernação não podem por esse facto ver prejudicada a sua carreira profissional.

6 — O acesso para o desempenho de funções de maquetista gráfico só é permitido aos compositores mecânicos, compositores manuais ou paginadores com a categoria de oficiais.

7 — No laboratório fotográfico só é permitido o desempenho de funções por oficiais fotógrafos.

### BASE V

#### Encadernação e acabamentos

1 — As máquinas de encadernação e acabamentos serão enquadradas em quatro grupos:

a) Grupo I — máquinas de coser, alçar folhas e alta frequência manual;

b) Grupo II — máquinas de dourar por purpurina, plastificar e envernizar;

c) Grupo III — máquinas de alçar cadernos, encasar, brochear, dobrar, pautar e de moldagem por vácuo;

d) Grupo IV — máquinas de douragem por película, douragem por balancé de alta frequência (automáticas ou semiautomáticas), de contracolagem e máquinas polivalentes de encadernação ou acabamentos.

2 — Só é permitido o acesso às máquinas dos grupos I e II aos trabalhadores que tenham completado, num mínimo, dois anos de aprendizagem de qualquer profissão; às máquinas dos grupos III e IV só poderão ter acesso trabalhadores que tenham completado o período de aprendizagem.

3 — Será atribuída a categoria de operador de máquinas aos trabalhadores que preencham as seguintes condições:

a) Grupo I — atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;

b) Grupo II — atinjam a categoria de auxiliar do 2.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;

c) Grupo III — atinjam a categoria de auxiliar do 3.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados;

d) Grupo IV — atinjam a categoria de auxiliar do 4.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados.

4 — Durante o período de acesso às máquinas, os trabalhadores manterão as respectivas especialidades e categorias, com direito às anuidades correspondentes.

5 — Os operadores de máquinas que trabalhem com mais de uma máquina serão classificados e remunerados pelo grupo mais elevado das máquinas com que trabalhem.

6 — As costureiras auxiliares e as dobradoras auxiliares que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão classificadas para operador manual do 1.º ano. As costureiras oficiais e as dobradoras oficiais que desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão reclassificadas para operadoras manuais dos 2.º e 3.º anos.

7 — Completados que sejam três anos na categoria de operador manual, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria de operador manual de mais de três anos.

8 — As costureiras que não desempenhem as funções próprias da sua profissão nem as acima referidas poderão ser reclassificadas de acordo com as funções que efectivamente desempenhem.

9 — Será atribuída a categoria de costureira às trabalhadoras que atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano desde que exerçam as funções respectivas durante o período de 12 meses, seguidos ou interpolados.

10 — Será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano aos aprendizes das secções de encadernação e acabamentos quando completem quatro anos de aprendizagem desde que desempenhem exclusivamente funções abrangidas na definição de operador manual.

11 — Aos trabalhadores maiores de 20 anos admitidos para desempenhar as funções abrangidas na definição de operador manual após a entrada em vigor deste CCTV será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano.

12 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de serviço de bancada (escolhedor ou retirador) serão reclassificados para operadores manuais nas anuidades correspondentes.

13 — Os trabalhadores que até à data em vigor deste CCTV estejam classificados como operadores de máquinas de alçar terão direito ao vencimento correspondente a operador de máquina do grupo III.

14 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de dourador-encadernador de balancé serão reclassificados para encadernadores.

#### BASE VI

##### Orçamentação, preparação e sistemas, programação e controlo

1 — Só podem ter acesso ao desempenho das funções de controlador, controlador de qualidade e de programador de fabrico os trabalhadores que tenham completado, no mínimo, o período de aprendizagem em qualquer especialidade gráfica ou os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço noutras profissões habilitados com cursos técnicos, industriais ou equiparados.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior será atribuída a categoria de auxiliar do 1.º ano. Após quatro anos de serviço na categoria de auxiliar serão promovidos a estagiário ou a oficial em função das vagas no quadro.

3 — Só pode ser atribuída a categoria de orçamentista aos trabalhadores que possuam a categoria de controlador, programador de fabrico, ou de oficial de qualquer especialidade gráfica, ou ainda aos trabalhadores diplomados com cursos técnicos, industriais ou outras habilitações literárias equiparadas.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato estejam classificados nas categorias de apontador ou controlador serão reclassificados para controlador, controlador de qualidade, programador de fabrico ou orçamentista de acordo com as funções que desempenhem.

*Nota.* — Para efeitos do previsto no n.º 2, considera-se o tempo de serviço na categoria de apontador como se prestado na de auxiliar.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores na imprensa, telefonistas, cobradores de portaria e vigilância

1 — As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores dos serviços administrativos são o curso geral do comércio, curso geral do liceu ou equivalente.

2 — Para os serviços de revisão e serviços de apoio às redacções são o curso complementar do liceu ou equivalente.

3 — Para os técnicos de contas, contabilistas e guarda-livros exigir-se-ão ainda as habilitações complementares específicas.

4 — Para os cobradores, telefonistas, serviços auxiliares e serviços de expedição-distribuição são as habilitações mínimas legais.

5 — As entidades patronais procurarão dar preferência na admissão de diminuídos físicos nas profissões que possam por eles ser desempenhadas desde que possuam as habilitações exigidas.

6 — A idade mínima de admissão nunca será inferior a 18 anos, excepto para a categoria de estagiário, para escriturário ou para a categoria de pacote.

#### Estágio e acesso

1 — As profissões constantes deste capítulo poderão ser precedidas de estágio, o qual terá a duração de seis meses.

2 — Os estagiários para a profissão de escriturário, logo que completem seis meses de estágio, serão promovidos a terceiros-escriturários, salvo os menores de 20 anos, que serão promovidos ao fim de três anos de estágio ou logo que atinjam aquela idade e perfaçam seis meses de estágio.

3 — Exceptuando os delegados de publicidade, os trabalhadores que nos sectores de publicidade exerçam funções na recepção, marcação ou classificação de publicidade e tenham completado um ano na categoria de primeiro-escriturário serão promovidos a técnicos de publicidade.

4 — Os terceiros-escriturários, logo que completem três anos na categoria, serão promovidos a segundos-escriturários.

5 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, serão promovidos a primeiros-escriturários.

6 — Os paquetes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

7 — Os paquetes que tenham obtido as habilitações mínimas requeridas no número anterior passarão automaticamente a estagiários do 2.º ano.

8 — Os contínuos que tenham obtido as habilitações mínimas exigidas, após um estágio de seis meses, serão promovidos a terceiros escriturários.

9 — Quando se verificar a introdução de novas tecnologias, as empresas deverão recorrer, quando possível, aos seus quadros administrativos. Não havendo nestes quadros candidatos às novas especialidades, poderão ter acesso às mesmas os indivíduos habilitados para o seu desempenho. O período de estágio é de seis meses.

**Quadro base para a classificação de escriturários (a)**

	Número de escriturários por secção									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos .....	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

(a) Na classificação dos trabalhadores que exerçam as profissões de escriturário respeitar-se-ão nas proporções estabelecidas no quadro acima, podendo, no entanto, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior.

## CAPÍTULO III

### Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio

#### Técnicos de desenho

##### Acesso

1 — Os técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação de desenho ingressam imediatamente como:

- a) Desenhador, até dois anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ou equivalente ingressam directamente como:

- a) Desenhador, até dois anos, se, entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 — O praticante de desenho, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

4 — O tirocinante, ao fim de dois anos de tirocínio, ascende a desenhador até dois anos.

### Telecomunicações

#### Estágio e acesso

A profissão de teletipista poderá ser precedida de estágio de seis meses.

#### Comércio

##### Admissão e acesso

1 — Admissão:

a) Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei;

b) Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;

c) Os indivíduos, de ambos os sexos, que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 — Dotações mínimas:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;

c) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25 % dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

d) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro . . .	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro . . .	-	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiro-caixeiro . . .	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3

3 — Acesso:

a) Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;

b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros;

c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

## CAPÍTULO IV

### Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

#### Rodoviários e garagens

##### Refeições

1 — A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar

fora das horas referidas no número seguinte ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Pequeno-almoço — € 1,25;  
Almoço — € 2,65;  
Jantar — € 2,65;  
Dormida — contra apresentação de factura.

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

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

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

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### **Ajudante de motorista**

##### **Admissão**

Só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos.

##### **Hotelaria**

##### **Admissão e acesso**

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, sendo obrigatória a posse de carteira profissional para as profissões que a exijam.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos terão um período de aprendizagem de 12 meses, seguidos ou interpolados, após o que serão promovidos à categoria imediata.

3 — A aprendizagem para a profissão de cozinheiro será de dois anos, independentemente da idade de admissão.

##### **Direito à alimentação**

1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito a alimentação completa, constituída por todas as refeições diárias, quer principais quer secundárias.

2 — O valor atribuído à alimentação manter-se-á no nível que estiver a ser praticado em cada empresa e não é deduzível da retribuição.

#### **Construção civil**

##### **Admissão**

Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- 1) Terem idade não inferior a 16 anos;
- 2) Possuírem as habilitações escolares mínimas legais;
- 3) É de 18 anos a idade mínima para admissão de trabalhadores indiferenciados.

#### **Promoção e acesso**

1 — Todos os trabalhadores que completem dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª

2 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

#### **Metalúrgicos**

##### **Admissão e acesso**

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até aos 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja requerida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas técnicas, do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

5 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça o mínimo de seis meses como aprendiz.

6 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Quando cessar o contrato de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

8 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

#### **Tirocínio**

1 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

2 — Na profissão de lubrificador os trabalhadores serão directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos, findo o qual os praticantes serão promovidos ao escalão imediatamente superior.

6 — O tempo máximo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado



comprovativo do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa.

#### Promoções ou acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão ao escalão imediatamente superior.

3 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão ao escalão imediatamente superior.

#### Quadro de densidades

1 — Na organização dos quadros de pessoal as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalo-mecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1 .....	1	-	-	
2 .....	1	-	1	
3 .....	1	-	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	2	1	1	1
6 .....	2	2	1	1
7 .....	2	2	2	1
8 .....	2	2	2	2
9 .....	3	2	2	2
10 .....	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — A idade mínima de admissão de serventes é de 18 anos.

#### Electricistas

##### Princípio geral

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

3) Os técnicos estagiários de electrónica, após dois anos de permanência na categoria, serão automaticamente promovidos a técnicos de electrónica.

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

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

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

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

#### ANEXO V

##### Enquadramento por grupos salariais e classificação por níveis de qualificação

##### Tabelas salariais (\*)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0 .....	745	679
1 .....	676	601
2 .....	627	569
3 .....	603	544
4 .....	586	522
5 .....	552	500
6 .....	521	466
7 .....	472	441
8 .....	441	435
9 .....	435	434
10 .....	433	432
11 .....	431	430
12 .....	429	428
13 .....	427	426

(\*) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional quando as remunerações aqui previstas forem inferiores.

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas e àquelas que tenham cinco ou menos trabalhadores no total da empresa

B — Estrutura dos níveis de qualificação

##### Decreto-Lei n.º 121/78

0 — Dirigentes:

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção.

1.2 — Técnicos administrativos.

- 2 — Quadros médios:  
 2.1 — Técnicos administrativos.  
 2.2 — Técnicos de produção e outros.  
 3 — Encarregados e contramestres.  
 4 — Profissionais altamente qualificados:  
 4.1 — Administrativos, comércio e outros.  
 4.2 — Produção.  
 5 — Profissionais qualificados:  
 5.1 — Administrativos.  
 5.2 — Comércio.  
 5.3 — Produção.
- 5.4 — Outros.  
 6.1 — Administrativos, comércio e outros.  
 6.2 — Produção.  
 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):  
 7.1 — Administrativos, comércio e outros.  
 7.2 — Produção.  
 A — Praticantes e aprendizes:  
 A.1 — Praticantes administrativos.  
 A.2 — Praticantes do comércio.  
 A.3 — Praticantes da produção.  
 A.4 — Aprendizes da produção.

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
--------------------------	--------	------------------------

**Grupo O**

(A) € 675,68 — (B) € 615,51

Analista de sistemas . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	2.1
Chefe de secção . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	2.1
Contabilista . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	2.1
Técnico de contas . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	2.1
Técnico de computadores . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	2.1

**Grupo I**

(A) € 612,34 — (B) € 544,77

Encarregado de electricista . . . . .	Electricistas . . . . .	3
Inspector de vendas . . . . .	Comércio . . . . .	5.2
Operador de sistema de fotocomposição . . . . .	Gráficos . . . . .	4.2
Programador . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	4.1
Subchefe de secção . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	4.2
Técnico de electrónica . . . . .	Electricistas . . . . .	4.2
Tesoureiro . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	4.1

**Grupo II**

(A) € 566,94 — (B) € 515,21

Caixeiro-encarregado . . . . .	Comércio . . . . .	3
Chefe de equipa electricista . . . . .	Electricistas . . . . .	3
Chefe de equipa de construção civil . . . . .	Construção civil . . . . .	3
Chefe de equipa de metalúrgico . . . . .	Metalúrgicos . . . . .	3
Desenhador-maquetista . . . . .	Técnicos de desenho . . . . .	4.1
Desenhador de arte finalista . . . . .	Técnicos de desenho . . . . .	4.1
Documentalista . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	4.1
Escriturário da secretaria da redacção . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina . . . . .	Hotelaria . . . . .	
Fotógrafo-litógrafo-cromista . . . . .	Gráficos . . . . .	
Guarda-livros . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	4.1
Maquetista . . . . .	Gráficos . . . . .	4.2
Montador-litógrafo-cromista . . . . .	Gráficos . . . . .	4.2
Oficial de conservação qualificado . . . . .	Gráficos . . . . .	4.2
Operador de computador . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	5.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Orçamentista .....	Gráficos .....	4.2
<b>Grupo III</b>		
(A) € 545,83 — (B) € 491,98		
Arquivista .....	Trabalhadores na imprensa .....	6.1
Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Caixa .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Primeiro-caixeiro .....	Comércio .....	4.1
Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	4.2
Catalogador .....	Trabalhadores na imprensa .....	6.1
Compositor manual .....	Gráficos .....	4.2
Compositor mecânico .....	Gráficos .....	4.2
Controlador .....	Gráficos .....	4.2
Codificador-preparador (fotocomposição) .....	Gráficos .....	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras .....	Trabalhadores na imprensa .....	4.1
Cozinheiro .....	Hotelaria .....	4.2
Despenseiro .....	Hotelaria .....	5.4
Electricista oficial .....	Electricista .....	4.2
Encadernador .....	Gráficos .....	5.3
Estagiário de documentalista .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Primeiro-escriturário .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Esteno-dactilógrafo .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Estucador de 1. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	5.3
Fotógrafo de fotografvura .....	Gráficos .....	4.2
Fotógrafo de laboratório .....	Gráficos .....	4.2
Fotógrafo-litógrafo .....	Gráficos .....	4.2
Fotogravador-retocador .....	Gráficos .....	4.2
Fundidor monotipista .....	Gráficos .....	4.2
Gravador de rotogravura .....	Gráficos .....	4.2
Impressor de rotogravura .....	Gráficos .....	4.2
Impressor de litografia .....	Gráficos .....	4.2
Impressor tipográfico .....	Gráficos .....	4.2
Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Montador de fotografvura .....	Gráficos .....	4.2
Montador-litógrafo .....	Gráficos .....	4.2
Motorista de pesados .....	Rodoviários .....	5.4
Operador de fotocompositora .....	Gráficos .....	4.2
Operador de registo de dados .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Operador de telefoto .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Operador de telex/teletipista .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Paginador .....	Gráficos .....	4.2
Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	5.3
Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	5.3
Programador de fabrico (com mais de 1 ano) .....	Gráficos .....	5.3
Prospecor de vendas .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Provista-cromista .....	Gráficos .....	4.2
Retocador de litografia .....	Gráficos .....	4.2
Revisor .....	Trabalhadores na imprensa .....	4.2
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Teclista .....	Gráficos .....	4.2
Técnico estagiário de electrónica .....	Electricista .....	4.2
Teclista monotipista .....	Gráficos .....	4.2
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Transportador de fotografvura .....	Gráficos .....	4.2
Transportador de litografia .....	Gráficos .....	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	5.3
Zincógrafo-fotogravador .....	Gráficos .....	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
--------------------------	--------	------------------------

**Grupo IV**

(A) € 529,99 — (B) € 472,98

Cortador de guilhotina .....	Gráficos .....	5.3
Delegado de publicidade .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Desenhador com mais de quatro anos .....	Técnicos de desenho .....	5.1
Estereotipador .....	Gráficos .....	5.3
Galvanoplasta .....	Gráficos .....	4.2
Operador de máquinas (grupo IV) .....	Gráficos .....	5.3
Rectificador de cilindros (rotogravura) .....	Gráficos .....	4.2

**Grupo V**

(A) € 500,43 — (B) € 451,86

Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Ajudante de motorista .....	Garagens .....	6.1
Segundo-caixeiro .....	Comércio .....	4.1
Canalizador de 2. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Empregado de balcão .....	Hotelaria .....	5.4
Empregado de refeitório ou cantina .....	Hotelaria .....	5.4
Estucador de 2. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	5.3
Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	4.2
Cobrador .....	Trabalhadores na imprensa .....	6.1
Copeiro .....	Hotelaria .....	6.1
Segundo-escriturário .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Estagiário do 2.º ano .....	Gráficos .....	5.3
Estagiário do 4.º ano (composição a frio) .....	Gráficos .....	5.3
Fiel de armazém .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Fiscal .....	Trabalhadores na imprensa .....	6.1
Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Motorista de ligeiros .....	Rodoviários .....	5.4
Operador de máquinas auxiliares .....	Gráficos .....	5.3
Operador de máquinas de contabilidade .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Operador de máquinas de expedição .....	Trabalhadores na imprensa .....	6.1
Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	5.3
Perfurador-verificador .....	Trabalhadores na imprensa .....	5.1
Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	5.3
Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Telefonista com mais de 16 postos suplementares .....	Trabalhadores na imprensa .....	6.1
Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup> .....	Construção civil .....	5.3

**Grupo VI**

(A) € 471,92 — (B) € 422,30

Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	5.3
Arquivista estagiário .....	Trabalhadores na imprensa .....	6.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Auxiliar de estereotipia	Gráficos	A.3
Auxiliar de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2
Canalizador de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Contínuo	Trabalhadores na imprensa	7.1
Costureira	Gráficos	5.3
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1.º ano	Gráficos	5.3
Estagiário gráfico do 3.º ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de máquinas auxiliares	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de escriturário de secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	5.1
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	6.2
Fundidor de tipo	Gráficos	6.2
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	7.2
Lubrificador	Metalúrgicos	6.2
Mecânico de automóveis de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Operador manual (mais de três anos)	Gráficos	5.3
Operador de máquinas (grupo III)	Gráficos	5.3
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	7.1
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Programador de fabrico até um ano	Gráficos	5.3
Provista	Gráficos	6.2
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 3.ª	Metalúrgicos	5.3
Serralheiro mecânico de 3.ª	Metalúrgicos	6.1
Telefonista até 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	5.3
Torneiro mecânico de 3.ª	Metalúrgicos	5.3

**Grupo VII**

(A) € 427,58 — (B) € 387,46

Ajudante de estereotipia	Gráficos	A.3
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Auxiliar gráfico do 4.º ano	Gráficos	A.3
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	5.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Empregado auxiliar . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	7.1
Estagiário de escriturário do 2.º ano . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	A.1
Estagiário gráfico do 2.º ano (composição a frio) . . . . .	Gráficos . . . . .	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano . . . . .	Electricistas . . . . .	A.3
Servente da construção civil . . . . .	Construção civil . . . . .	7.2
Serviço de apoio . . . . .	Gráficos . . . . .	7.2

**Grupo VIII**

(A) € 399,08 — (B) € 377,97

Apontador . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	6.1
Auxiliar gráfico do 3.º ano . . . . .	Gráficos . . . . .	A.3
Embalador . . . . .	Comércio . . . . .	7.1
Empregada de limpeza . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	7.1
Estagiário gráfico do 1.º ano (composição a frio) . . . . .	Gráficos . . . . .	5.3
Estagiário expedidor distribuidor . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	6.1
Operador de máquinas (grupo II) . . . . .	Gráficos . . . . .	5.3
Operador manual (2.º e 3.º anos) . . . . .	Gráficos . . . . .	5.3
Operador metalúrgico não especializado . . . . .	Metalúrgico . . . . .	7.2
Praticante metalúrgico do 3.º ano . . . . .	Metalúrgicos . . . . .	A.3

**Grupo IX**

(A) € 379,01 — (B) € 375,85

Ajudante electricista do 2.º ano . . . . .	Electricistas . . . . .	A.3
Auxiliar gráfico do 2.º ano . . . . .	Gráficos . . . . .	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano . . . . .	Gráficos . . . . .	A.2
Desenhador até dois anos . . . . .	Técnicos de desenho . . . . .	5.1
Estagiário de escriturário do 1.º ano . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	A.1
Praticante metalúrgico do 2.º ano . . . . .	Metalúrgicos . . . . .	A.3

**Grupo X**

(A) € 373,74 — (B) € 373,74

Ajudante electricista do 1.º ano . . . . .	Electricistas . . . . .	A.3
Auxiliar gráfico do 1.º ano . . . . .	Gráficos . . . . .	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano . . . . .	Comércio . . . . .	A.2
Operador de máquinas (grupo I) . . . . .	Gráficos . . . . .	5.3
Operador manual (1.º ano) . . . . .	Gráficos . . . . .	5.3
Praticante metalúrgico do 1.º ano . . . . .	Metalúrgicos . . . . .	A.3
Tirocinante do 2.º ano . . . . .	Técnicos de desenho . . . . .	A.1

**Grupo XI**

(A) € 371,63 (B) € 371,63

Aprendiz gráfico do 4.º ano . . . . .	Gráficos . . . . .	A.4
Aprendiz electricista do 2.º ano . . . . .	Electricistas . . . . .	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos . . . . .	Metalúrgicos . . . . .	A.4
Paquete de 17 anos . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	A.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Praticante do comércio do 3.º ano . . . . .	Comércio . . . . .	A.2
Tirocinante do 1.º ano . . . . .	Técnicos de desenho . . . . .	A.1
<b>Grupo XII</b>		
(A) € 369,51 (B) € 369,51		
Aprendiz gráfico do 3.º ano . . . . .	Gráficos . . . . .	A.4
Aprendiz de electricista do 1.º ano . . . . .	Electricistas . . . . .	A.4
Aprendiz de metalúrgico de 16 anos . . . . .	Metalúrgicos . . . . .	A.4
Paquete de 16 anos . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	A.1
Praticante de desenho do 3.º ano . . . . .	Técnicos de desenho . . . . .	A.1
Praticante de comércio do 2.º ano . . . . .	Comércio . . . . .	A.2
<b>Grupo XIII</b>		
(A) € 367,41 (B) € 367,41		
Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos . . . . .	Gráficos . . . . .	A.3
Paquete de 15 anos . . . . .	Trabalhadores na imprensa . . . . .	A.1
Praticante de comércio do 1.º ano . . . . .	Comércio . . . . .	A.2
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos . . . . .	Técnicos de desenho . . . . .	A.1

Lisboa, 23 de Maio de 2008.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

*Joana Ramada Curto*, mandatária.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente do conselho geral e mandatário.

Pelo SINDETECO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*Ana Paula Medeiros Francisco Nunes*, mandatária.

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 26 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado: *Victor Manuel Sousa Melo Boal* — *Joaquim Manuel Galhanas da Luz*.

Depositado em 20 de Junho de 2008, a fl. 8 do livro n.º 11, com o n.º 145/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### AE entre a Transdev (Portugal) Transportes, L.ª, e o Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se a todo o território nacional, no sector do metro ligeiro, e obriga, por um lado, a Transdev (Portugal), Transportes, L.ª, adiante designada por Transdev, empregadora ou empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante, adiante designado por Sindicato.

2 — O presente AE abrangerá cerca de 250 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

##### Cláusula 3.ª

##### Vigência e revisão

1 — O presente AE será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entrará em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até ao termo da data da actual concessão do sistema de metro ligeiro

da área metropolitana do Porto, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de Março de 2009.

3 — Caso a empresa, após essa data e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE renovar-se-á, automática e sucessivamente, por períodos de três anos, contados desde esse momento e até ao termo da concessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

4 — A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — O presente AE pode ser denunciado, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto na cláusula anterior.

3 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Admissão e aprendizagem

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2 — As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3 — Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ter o trabalhador titular capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) Ter o trabalhador titular aptidão para o desempenho das funções.

4 — Os candidatos antes de serem admitidos realizarão exames médicos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Preenchimento do posto de trabalho

1 — O preenchimento de postos de trabalho far-se-á, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores poderão ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento acção de formação ou provas profissionais adequadas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1 — No acto da admissão, a empresa informará o trabalhador, por documento escrito, com a designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições.

2 — No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa entregará ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

#### SECÇÃO II

##### Categorias profissionais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

2 — A promoção dos trabalhadores será feita de acordo com o regulamento de carreiras que constitui o anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>-A

##### Funções não compreendidas no objecto do contrato

O trabalhador está adstrito ao exercício das funções objecto do contrato de trabalho não podendo deixar de coincidir com aquelas que foram contratadas, excepto se, em cada momento, o trabalhador der acordo expresso à sua alteração.

#### SECÇÃO III

##### Período experimental

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá 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 e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de responsável de linha, agentes de condução, agentes de estação e informação e agentes de métodos e planeamento;

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

## CAPÍTULO III

### Garantias, direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;



b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito e autorizado pelo Ministério do Trabalho;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;

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

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósitos de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela empregadora de qualquer acto contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da empregadora

A empregadora 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 produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;

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 de 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 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respectivo horário de trabalho;

c) Realizar a sua função com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora 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 à empregadora, 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 pela empregadora;

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 pela empregadora.

#### CAPÍTULO IV

##### Formação profissional

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — A empregadora deve garantir um número mínimo de quarenta horas anuais de formação a cada trabalhador.

3 — A empregadora deve elaborar, em cada ano, planos de formação.

4 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5 — A formação certificada a que se refere o n.º 2 pode ser realizada quer através de acções desenvolvidas pela empregadora quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6 — Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7 — A empresa submeterá o plano e o relatório anual a parecer prévio dos delegados sindicais e, na sua falta, ao parecer do sindicato.

## CAPÍTULO V

### Poder disciplinar

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão,
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Procedimento

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

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou 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.

3 — O procedimento disciplinar deve ser concluído no prazo de 90 dias contados da recepção da notificação da nota de culpa ou no prazo de 120 dias se o mesmo tiver sido iniciado com inquérito prévio.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais de uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa e instrução

1 — O trabalhador dispõe de 10 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 diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 — A empregadora, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo previsto no n.º 3 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao Sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Período normal de trabalho e horário

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal/normais de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixos;
- Turnos;
- Escalas.

3 — Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0 horas de domingo e termo às 24 horas de sábado.

4 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

No regime de horário fixo, a duração do trabalho é de quarenta horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho em horário de turnos

1 — Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de quarenta horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2 — Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direcções técnicas de e operação.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno será efectuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4 — Os horários de trabalho por turnos deverão ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

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

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

7 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8 — Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deverá informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9 — A empregadora que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horário em regime de escala

1 — Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores afectos à operação e à direcção técnica.

3 — A empresa comunicará semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4 — Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência devida, a empresa deve contactar o trabalhador para o informar. Caso o trabalhador não seja contactado, deve o mesmo contactar a empresa para se informar sobre o serviço para o qual está escalado.

5 — Na escala de serviço deve estar indicado o local e a hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco dias.

2 — O período de referência é de 12 semanas.

3 — Em cada semana, os trabalhadores poderão trabalhar até quarenta e três horas, num máximo de até nove horas diárias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho efectivo

1 — Para a execução, designadamente, das tarefas de recepção, entrega de material, activação ou desactivação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respectivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

##### a) PMO Guifões:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — vinte e oito minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — vinte e três minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — dez minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — dez minutos;

##### b) Póvoa do Varzim, Pólo Universitário, Bonjóia:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — trinta minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — vinte e três minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — dez minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — oito minutos;

##### c) ISMAI:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — trinta e quatro minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — vinte e seis minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — catorze minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — onze minutos.

2 — Para além dos períodos referidos no n.º 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos:

a) Tomada de serviço em linha — três minutos;

b) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora de Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) — dezasseis minutos.

3 — Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, a TRANSDEV definirá os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais serão considerados tempos de trabalho efectivo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Reserva

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respectivo período normal de trabalho diário.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de prevenção domiciliária

1 — O trabalho em regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer ao seu local de trabalho em tempo útil, em caso de necessidade, fora do horário de trabalho a que está adstrito.

2 — A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador na sua residência ou em local de fácil acesso e contacto, que permita a sua convocação e comparência no local de trabalho no prazo máximo de trinta minutos.

3 — O trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se, nos dias úteis, às 20 horas terminando às 8 horas do dia seguinte. Aos fins de semana, o trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se às 20 horas de sexta-feira, terminando às 8 horas da segunda-feira seguinte.

4 — Quando um trabalhador em situação de trabalho em regime de prevenção domiciliária for convocado para prestar serviço, o trabalho efectuado será considerado como trabalho suplementar e remunerado de acordo com as disposições do presente AE, substituindo correspondentemente o subsídio de prevenção domiciliária equivalente às horas de trabalho efectivo prestado.

5 — O tempo de trabalho efectivo é contado a partir do momento em que o trabalhador entra nas instalações da empresa, cedidas pela Metro do Porto, S. A., e termina com o abandono das mesmas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia seguinte.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Organização do horário de trabalho

Na organização do horário de trabalho a empresa assegurará:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haverá sempre um descanso diário de doze horas;

b) Que o período de trabalho terá um descanso no mínimo de quarenta e cinco minutos e no máximo de uma hora e meia de intervalo ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas;

c) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho mediará o período mínimo de dois dias de descanso acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias, ou de um dia de descanso acrescido de onze horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia.

## CAPÍTULO VII

### Descanso semanal

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar correspondentes, respectivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2 — Os demais trabalhadores em regime de turnos e escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal e a um descanso complementar de acordo com os horários de turnos e nas escalas de serviço respectivas.

3 — Em cada semana, o 1.º dia de descanso será considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o 2.º dia como dia de descanso semanal complementar.

4 — Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório deverão coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez de oito em oito semanas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos e escalas

1 — O gozo dos dias de descanso semanal terá lugar de forma consecutiva.

2 — Não se observará o disposto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se terá que garantir o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3 — Só em situações excepcionais que comprometam o normal funcionamento da empresa, poderá não ser assegurado o gozo dos dias de descanso de forma consecutiva entre a terça-feira e a quinta-feira de cada semana.

4 — Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores só poderão iniciar a nova jornada de trabalho após as 5 horas.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho suplementar

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

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

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório 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 dia 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 é fixado pela empregadora.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

## CAPÍTULO IX

### Feriados, férias e faltas

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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;  
Terça-feira de Carnaval;  
São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento (Senhor de Matosinhos).

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Gozo de feriados e dias festivos

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua actividade em dias feriados e noutros dias festivos, será garantido o respectivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias — 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 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.



correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Noção de faltas

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 os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

##### Cláusula 48.<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, num total de cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de parentes ou afins em 1.º grau, num total de cinco dias consecutivos;

d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral num total de dois dias consecutivos;

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;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empregadora;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — As faltas não previstas no número anterior são consideradas injustificadas.

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea h) do n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas j) e k) do n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup> poderão ou não implicar perda de retribuição, de acordo com a classificação feita pela empresa.

## CAPÍTULO X

### Retribuição

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho; a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3 — O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$Valor = \frac{RM * 12}{52 * N}$$

sendo:

RM = retribuição base e diuturnidades; e

N = período normal semanal de trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa todos os trabalhadores têm direito a vencer diuturnidades de cinco em cinco anos, sem limite.

2 — O valor da diuturnidade será actualizado de acordo com a mesma percentagem aplicada à actualização da retribuição base.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 6,50 por cada dia efectivo de trabalho.

2 — As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Subsídio de horário variável e irregular/regular**

1 — A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável e irregular/regular será atribuído um subsídio no valor mensal de:

- a) Horário variável e irregular — € 123;
- b) Horário variável e regular — € 100.

2 — Para efeitos de aplicação deste subsídio, considera-se que:

- a) O subsídio de horário variável e irregular é pago aos agentes de condução e aos reguladores;
- b) O subsídio de horário variável e regular é pago aos responsáveis de linha, agentes de estação e informação, responsáveis de posto áudio e técnicos de manutenção.

3 — O subsídio de horário irregular ou de horário variável será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Anualmente, o subsídio de horário variável e irregular/regular será actualizado de acordo com a mesma percentagem aplicada na actualização da retribuição base.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Subsídio de prevenção domiciliária**

Os trabalhadores que exerçam as suas funções em regime de prevenção domiciliária terão direito, por cada hora nessa qualidade, ao pagamento de um subsídio de valor equivalente a 12,5 % do valor da hora normal.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 1.<sup>a</sup> hora — 50 %;
- b) 2.<sup>a</sup> hora e seguintes — 75 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar será remunerado com o acréscimo de 150 %.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 %.

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

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Trabalho em dia feriado**

O trabalho prestado em dia feriado será remunerado da seguinte forma:

- a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado — aumento de 1,25 %;

- b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado — acréscimo de 150 %.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Prémios de função**

Aos trabalhadores serão atribuídos os prémios de função que constam do anexo III, nos termos e condições aí definidos.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Prémio de avaliação e desempenho**

A todos os trabalhadores será atribuído um prémio de avaliação e desempenho nos termos do anexo V.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Prémio mensal de compensação pelo aumento do custo de combustível**

1 — A todos os trabalhadores cujo horário de entrada ou saída do serviço se possa verificar no período compreendido entre as 0 e as 6 horas será atribuído um prémio mensal de compensação pelo aumento do preço corrente de combustível que se verificou entre o início das admissões — início do 2.º semestre de 2002 — e o presente.

2 — Este prémio está relacionado com as condições específicas da prestação do trabalho só sendo, por isso, atribuído nos meses em que haja lugar à prestação efectiva de trabalho.

3 — Este prémio apenas é atribuído aos trabalhadores que prestam a sua actividade em regime de escalas ou de turnos.

4 — O valor do prémio referido no n.º 1, calculado a 1 de Junho de 2008, é de € 28 por mês de trabalho efectivo, e será revisto trimestralmente, em 1 de Março, 1 de Junho, 1 de Setembro e 1 de Dezembro de cada ano, em função do preço do gasóleo praticado pela GALP em cada uma dessas datas, descontado da inflação.

5 — No caso de se verificar uma descida do preço do custo do gasóleo, o valor do prémio será também reduzido.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

1 — Até o dia 30 de Novembro de cada ano a empresa pagará o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

**CAPÍTULO XI****Cessação do contrato de trabalho****SECÇÃO I****Causas de cessação e justa causa****Cláusula 62.<sup>a</sup>****Causas da cessação**

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;



- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para a empregadora**

Constituem justa causa de despedimento por parte da empregadora:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao contrato de trabalho celebrado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática na empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a empregadora ou seus representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para o trabalhador**

Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos:

- a) Falta culposa e não culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene 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 pela empregadora, ou seu representante legítimo;
- g) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empregadora.

## CAPÍTULO XII

### **Do exercício da actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Exercício do direito sindical**

- 1 — É direito do trabalhador inscrever-se no Sindicato.
- 2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, das comissões intersindicais e das comissões sindicais.
- 3 — À empregadora é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite.
- 4 — As comissões sindicais ou intersindicais da empresa são constituídas por delegados sindicais, desde que para o exercício de funções sindicais.

#### Clausula 66.<sup>a</sup>

##### **Reunião dos trabalhadores na empresa**

- 1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do período normal de trabalho, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da empresa ou da unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.
- 2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

#### Clausula 67.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

Nas instalações da empresa com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Clausula 68.<sup>a</sup>

##### **Informação sindical**

- 1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o

efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato, quando devidamente credenciados, que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação verbal dirigida pelo Sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores, normalmente, exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

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

##### Comunicação à empresa

1 — A direcção do Sindicato comunicará à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção.

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

#### Clausula 70.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a empresa

1 — Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas, em caso de impossibilidade, poderão ter lugar fora do período normal.

#### Clausula 71.<sup>a</sup>

##### Constituição das comissões sindicais

1 — Na empresa existirão delegados sindicais.

2 — A comissão sindical é constituída pelo(s) delegado(s) sindicais.

3 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 75 trabalhadores sindicalizados — dois;

b) Empresa com mais de 75 trabalhadores sindicalizados — três.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercido das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal

igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de cinco dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3 — O crédito de horas atribuído no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato dispõem, para o exercido das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais será apresentado pelo Sindicato.

## CAPÍTULO XIII

### Vicissitudes do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Mudança de categoria

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1 — A empregadora só pode e sempre que o interesse da empresa o exija devidamente fundamentado, encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na actividade contratada e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança e higiene no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Condições gerais

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empregadora.

2 — A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança

e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Condições especiais

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho organizado por turnos

1 — A empregadora deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2 — A empregadora deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Protecção do trabalhador nocturno

1 — A empregadora deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e posteriormente, a intervalos regulares e o mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2 — A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3 — Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Fatos

A empresa fornecerá fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no Regulamento de Fardamento em vigor na empresa.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — Durante o período de duração de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, a empresa adiantará o montante a receber no valor de 75 % do valor da retribuição.

2 — Após o pagamento por parte da segurança social, o trabalhador obriga-se a restituir à empresa o valor adiantado.

3 — Entre a data do adiantamento e o momento do respectivo reembolso mediará o prazo máximo de quatro meses. No caso de, nesse período de tempo, o trabalhador não ter procedido ao reembolso, a empresa poderá suspender a realização de adiantamentos.

4 — No caso de o trabalhador incumprir o referido no n.º 2, a empresa poderá compensar o montante adiantado com a(s) retribuição(s) vincendas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidente de trabalho

1 — A empresa transferirá para uma companhia de seguros as responsabilidades de acidentes de trabalho, através de apólice que cubra todo o ganho do trabalhador.

2 — Enquanto durar a baixa por acidente de trabalho a empresa adiantará ao trabalhador montante igual àquele pago pelo seguro.

3 — Após o pagamento por parte do seguro, o trabalhador obriga-se a restituir à empresa o valor adiantado.

4 — No caso de o trabalhador incumprir o referido no número anterior, a empresa poderá compensar o montante adiantado com a(s) retribuição(s) vincendas.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Transportes

1 — Todos os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2 — A faculdade de utilização de transporte na rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto poderá ainda ser extensiva, do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso), ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3 — A possibilidade prevista no número anterior só será observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4 — Os custos a suportar pelos familiares acima referidos serão definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5 — Os familiares abrangidos terão ter de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6 — O direito referido no número anterior aplica-se a todos os trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e poderá ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam — em processo de averiguação — quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

Os trabalhadores terão direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com os custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respectiva companhia de seguros.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Reuniões

Trimestralmente, terão lugar reuniões entre a empresa e o Sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do acordo de empresa, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Progressão horizontal

1 — Para efeitos de progressão horizontal, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante será atribuído um crédito inicial de pontos e de anos tendo em consideração a seguinte tabela:

Ano de passagem para o nível actual	Crédito de anos	Crédito de pontos
2002 .....	6	3
2003 .....	5	2
2004 .....	4	1
2005 .....	3	0
2006 .....	2	0
2007 .....	1	0

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que estejam no nível 2 ou nos níveis seguintes.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cláusula de paz social

1 — A empresa compromete-se a respeitar e a garantir a não diminuição dos direitos e garantias que decorrem deste AE para os seus trabalhadores.

2 — Tendo em conta o disposto no número anterior, o Sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa evitando, na medida das suas possibilidades, situações de agitação social.

## ANEXO I

### Grelha remuneratória

Grupos	Funções	Tabela salarial (em euros)					
		Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
E	Coordenação II .....	1 276,86	1 431,23	1 550,80	1 670,36	1 788,76	1 908,32
	Adjunto de PCC .....						
D	Responsável de linha .....						
	Responsável de agentes de estação sinalética .....						
	Técnico de qualidade, ambiente e segurança .....						
	Formador de condução .....						
	Técnico de sistemas de tempo real .....						
	Técnico de métodos .....						
C	Técnico de planeamento .....						
	Técnico de trabalhos e métodos .....						
	Técnico de informática e gestão de redes .....						
B	Regulador .....	1 013,36	1 055,15	1 099,13	1 151,49	1 193,28	1 276,86
	Técnico de planeamento operacional .....						
B	Agente de condução .....						
	Agente de aprovisionamentos .....						
	Assistente administrativo .....						
B	Agente administrativo .....	810,3	893,8	935,6	978,55	1 026,14	1 073,71
	Operacional II (*) .....						

Grupos	Funções	Tabela salarial (em euros)					
		Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
A	Operacional III (**)	698,72	774,23	804,42	832,35	864,79	893,8
	Agente de posto de informação áudio						
	Técnico de manutenção						
	Agente de estação e informação						
	Agente de sinalética						
	Rececionista						
	Supervisora dos serviços de limpeza						

(\*) O valor da remuneração dos agentes de condução no primeiro mês é de € 534,78 (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.  
 (\*\*) O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de € 481,30 (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.  
 Valor da diuturnidade em 2008 — € 23,91.

## ANEXO II

## Categorias profissionais e descritivo funcional

## Designação profissional — Adjunto do responsável de PCC

## Conteúdo funcional:

Gerir os reguladores e os agentes de posto de informação áudio;

Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros;

Coordenar e garantir o bom funcionamento da rede em tempo real;

Garantir a informação em tempo real e a qualidade da mesma com especial destaque para o jornal diário e de eventos/avarias/incidentes/interrupções de serviço;

Participar na produção de estatísticas e quadros de bordo da operação;

Prestar assistência aos reguladores e agentes de posto de informação áudio em caso de situação de perturbação e nas reuniões ao nível interno;

Apresentar propostas de optimização dos serviços prestados e sob responsabilidade da direcção de operação;

Assegurar a coordenação operacional dos agentes de estação e informação e agentes de sinalética, em articulação com o responsável do sector;

Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário;

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente férias, faltas e ausência, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros;

Informar o director de operação e o director geral de em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor;

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros;

Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Colaborar com o responsável de PCC no exercício das funções que lhe estão cometidas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos;

Participar na formação dos reguladores e agentes do posto de informação áudio;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

## Designação profissional — Responsável de linha

## Conteúdo funcional:

Organizar o serviço, de forma a prever situações perturbadoras do bom funcionamento do mesmo, nomeadamente acompanhando os trabalhos em curso, a necessidade de reforços, entre outros;

Efectuar a ligação com os serviços de manutenção no que diz respeito a problemas recorrentes e ou complexos;

Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa;

Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminhá-las para o serviço respectivo;

Identificar as necessidades de formação dos agentes de condução e colaborar com os formadores;

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros;

Certificar-se do nível de informação dos agentes de condução referentes à linha e à totalidade da empresa;

Reunir, sempre que necessário, a informação relevante em assuntos disciplinares;

Preparar e gerir o *dossier* profissional de cada agente de condução sobre a avaliação/apreciação, sanções, faltas, incidentes com os clientes, acidentes, ajuda na resolução de problemas de carácter pessoal, entre outros;

Seguir o comportamento profissional dos agentes de condução desde a sua admissão, dar especial importância ao período experimental e informar a hierarquia;

Animar e manter motivada a sua equipa de agentes de condução;

Assistir os reguladores na sua missão;

Colaborar na elaboração de estatísticas e quadro de bordo da sua actividade;

Conduzir os veículos de metro ligeiro, sempre que necessário;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;

Participar nas acções de formação como formador, sempre que necessário, e desde que esteja habilitado para tal;

Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado;

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Responsável de agentes de estação e informação/sinalética**

##### **Conteúdo funcional:**

Fazer a gestão dos agentes de estação e informação e dos agentes de sinalética, no que respeita designadamente a horários de trabalho, faltas, ausências, avaliação do desempenho, plano de férias, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, comportamentos anómalos, entre outros;

Assegurar a coordenação do trabalho do pessoal afecto;

Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa;

Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminhá-las para o serviço respectivo;

Identificar as necessidades de formação dos agentes de estação e informação/sinalética e colaborar com os formadores;

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros;

Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa;

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções;

Supervisionar e efectuar desde que habilitado e sempre que requisitado serviços de fiscalização;

Coordenar e realizar inquéritos de satisfação dos clientes;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Técnico da qualidade, ambiente e segurança**

##### **Conteúdo funcional:**

Assegurar o cumprimento dos procedimentos da qualidade, ambiente e segurança;

Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança;

Dinamizar, em colaboração com o Gabinete de Qualidade e Ambiente e o Gabinete de Segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas;

Participar na elaboração de procedimentos e colaborar na sua actualização;

Propor acções de melhoria, tais como formação, pareceres, avaliações, informações internas, animando acções de sensibilização e formação dos trabalhadores sobre os problemas de qualidade, ambiente, segurança e higiene do trabalho;

Proceder às análises de risco para os postos de trabalho;

Elaborar estatísticas sobre as actividades inerentes à função onde se encontra integrado, de acordo com os indicadores previamente definidos;

Efectuar auditorias internas e participar em reuniões com bombeiros, protecção civil e outras entidades;

Efectuar medições de ruído, iluminação ou outras equiparadas, bem como outras medições/accompanhamento de ensaios a especificar;

Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Formador de condução****Conteúdo funcional:**

Participar na elaboração das instruções/procedimentos de operação;

Animar a formação, participando de forma activa na formação dos agentes de condução;

Colaborar na identificação e análise das necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento dos agentes de condução, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários;

Elaborar, reformular e manter actualizados os programas de formação e métodos de condução para os agentes de condução;

Organizar em conjunto com o responsável de desenvolvimento de competências, as acções de formação dos agentes de condução, garantindo os meios necessários ao desenvolvimento das acções;

Rever os manuais de procedimentos sempre que necessário, propor acções de melhoria;

Colaborar com o responsável de desenvolvimento de competências no controlo das acções de formação das empresas subcontratadas para a área de formação;

Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário;

Colaborar de uma forma activa no recrutamento e selecção dos agentes de condução;

Participar na elaboração e realização de outras acções de formação da direcção de operação;

Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;

Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Técnico de sistemas de tempo real****Conteúdo funcional:**

Supervisionar e garantir a manutenção preventiva e correctiva dos sistemas de tempo real (TMS, *Scada*, *Winmac*, CCTV, SIP, rádio (veículo e PMR) e sistemas de gravação associados;

Identificar, especificar, participar e acompanhar projectos de integração dos sistemas existentes (operação/manutenção e outros);

Assegurar a supervisão e manutenção dos sistemas de planeamento da operação (graficagem e escalas: *Hastus* e FDS);

Fazer a ligação entre a área de informática e a de manutenção, nomeadamente nos aspectos mais técnicos;

Efectuar e acompanhar a instalação, actualização e manutenção de *hardware*, *software* e comunicações ao nível de toda a empresa;

Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de *software*;

Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor;

Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação;

Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las;

Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do *software*;

Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados;

Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados;

Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções;

Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o *hardware*;

Conduzir viaturas sempre que requisitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Técnico de métodos****Conteúdo funcional:**

Planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes;

Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade do material circulante, bem como a gestão dos imprevistos;

*Reporting* da manutenção para o cliente, interno e NM;

Emissão de relatório de avarias produzidas;

Emissão semanal do relatório de manutenção;

Gestão da limpeza;

Gestão do vandalismo;

Análise dos actos de vandalismo em conjunto com o cliente;

Processo documental de validação da reparação com o cliente;

Apuramento de custos;

Emissão de ITC de vandalismo;

Emissão de *dossier* de vandalismo;

Estudo e apresentação de propostas com vista à redução dos impactes do vandalismo;

Gestão dos acidentes;

Análise de danos e definição da reparação;

Estimativa de custos e reporte ao gestor de segurança;

Evidenciação de danos juntos dos peritos das seguradoras;

Planeamento dos trabalhos de publicidade exterior nos veículos e contactos com aplicadores;

Gestão da manutenção dos equipamentos oficinais;

Controlar e efectuar a abertura e fecho de autorizações de trabalho;

Proceder à análise e pré-diagnóstico de avarias, bem como validação técnica de intervenção correctiva de avarias;

Análise de problemas de engenharia do veículo (aumento da fiabilidade);

Análise das avarias resultantes da manutenção preventiva;

Controlo da prestação de serviço em matéria de manutenção preventiva;

Elabora e emite documentos de controlo;

Definição, implementação e controlo de planos de acção face a eventos excepcionais (inaugurações, jogos);

Participar nas reuniões dos subcontratados;

Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção;

Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, para afectação de veículos necessários ao planeamento da oferta de material circulante;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Técnico de planeamento**

##### **Conteúdo funcional:**

Planear a manutenção do material circulante, em conjunto com os executantes e a direcção de operação;

Difundir o planeamento pelos executantes e controlar a respectiva taxa de execução;

Participação nas tarefas de controlo de custos, com especial incidência do respectivo *reporting* e outras funções presentes na Direcção de Material Circulante e Logística;

Gestão do sistema de informação de apoio à manutenção;

Validar pedidos e converter em ordens de trabalho/convertir em permanentes;

Validar o reporte das avarias e autorizar encerramento de ordens de trabalho;

Criação de ordens de trabalho para as avarias detectadas em PMO;

Actualização da parametrização do sistema informático;

Definição de necessidades e implementação e controlo de aplicações com o fornecedor;

##### **Planeamento da manutenção:**

Reunião diária com operação e fornecedores de manutenção;

Emissão de plano diário e semanal de manutenção;

Controlo da execução das actividades planeadas;

*Reporting* da manutenção para o cliente, interno e NM;

Emissão de relatório de avarias produzidas;

Emissão diária de plano de disponibilidade de frota;

Emissão semanal da tabela de avarias;

Emissão semanal da manutenção preventiva (prevista/executada);

Emissão mensal da quilometragem da frota;

##### **Estruturação da documentação técnica:**

Registo e arquivo de autorizações de trabalho;

Arquivo de ordens de trabalho/relatórios de avaria;

##### **Gestão da publicidade:**

Planeamento dos trabalhos de publicidade exterior nos veículos e contactos com aplicadores;

Deteção e evidenciação perante a MP das necessidades de reparação;

##### **Gestão da manutenção dos equipamentos oficinais:**

Emissão de ordens de trabalho;

##### **Gestão corrente da manutenção no PMO:**

Abertura e fecho de autorizações de trabalho;

##### **Controlo da prestação dos subcontratados:**

Controlo da prestação em matéria de manutenção preventiva;

##### **Eventos excepcionais:**

Definição, implementação e controlo de planos de acção face a eventos excepcionais (inaugurações, jogos);

##### **Gestão dos contratos:**

Reunião mensal com MIIT;

Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Técnico de trabalhos e métodos**

##### **Conteúdo funcional:**

Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac;

Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes;



Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos;

Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento;

Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes;

Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança;

Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias;

Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação Winmac e controlar a introdução contínua da informação neste sistema;

Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados;

Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção;

Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo *stocks* mínimos e previsão de consumos;

Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos;

Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos;

Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área;

Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção;

Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação;

Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Técnico de informática e gestão de redes**

##### **Conteúdo funcional:**

Efectuar a instalação, actualização e manutenção de *hardware* e *software* ao nível de toda a empresa;

Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de *software*;

Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor;

Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las;

Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do *software*;

Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados;

Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o *hardware*;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Regulador**

##### **Conteúdo funcional:**

Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real;

Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede;

Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real;

Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e ou serviços dos operadores (agentes de condução, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, protecção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC;

Gerir os incidentes e acidentes, assistir os agentes de condução, accionar a manutenção correctiva, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência;

Providenciar a correcta informação aos clientes em coordenação com os agentes de estação, quer em situação normal quer em situação de perturbação;

Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia;

Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades:

- a) Segurança das pessoas;
- b) Segurança dos bens;
- c) Realização do serviço;
- d) Conforto dos clientes;

Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas;

Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC;

Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação;

Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques;

Assegurar a tomada de serviço dos agentes de condução;

Prestar assistência técnica aos agentes de condução;

Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao agente de condução, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos;

Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes;

Cumprir o regulamento preestabelecido;

Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável de linha;

Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro;

Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado;

Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Técnico de planeamento operacional**

Conteúdo funcional:

Elaborar a oferta de transportes no respeito do caderno de encargos;

Realizar a graficagem e as escalas para permitir a programação da marcha dos veículos e a programação dos serviços dos agentes de condução, de acordo com o programa de operação e os eventuais ajustes da oferta de serviço;

Transmitir à Direcção de Operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes;

Afectar os veículos em sintonia com a manutenção, respeitando as necessidades e o planeamento;

Optimizar a afectação do pessoal;

Organizar os horários de trabalho/escalas de serviço, respeitando a lei e a prática da empresa;

Realizar os horários destinados aos clientes;

Elaborar os serviços veículo e serviços condutor;

Introduzir os dados no Hastus e o FDS;

Gerir as questões relativas a dias de férias e absentismo, recorrendo sempre que necessário aos agentes de condução substitutos;

Elaborar o plano de férias, fazer o controlo rigoroso das faltas e ausências e outros indicadores, fundamentais para uma eficaz gestão dos recursos humanos postos à disposição;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Agente de condução**

Conteúdo funcional:

Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados;

Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, recepção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha;

Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efectuando a sua colocação na via, *check-list* e parametragem do veículo;

Conduzir em vazio efectuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos;

Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções preestabelecidas;

Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial;

Informar os clientes em caso de anomalia;

Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa;

Manter sempre uma postura digna e urbana;

Efectuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objectivo de resolver os problemas detectados;

Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detectados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede;

Respeitar a sinalização existente;

Respeitar e aplicar o regulamento de circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na Direcção de Operação;

Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações;

Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho;

Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, acções relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC;

Reentrar no depósito, efectuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço;

Conduzir durante as operações na estação de serviço;

Actuar em articulação com reguladores e responsável de linha, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente);

Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;

Acompanhar os formandos à função de agente de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Agente de aprovisionamentos**

Conteúdo funcional:

Recepcionar os materiais adquiridos;

Gerir com rigor e verificar a conformidade dos produtos, materiais e equipamentos recebidos ou retirados do economato e a respectiva documentação e registar eventuais danos e perdas;

Actuar de acordo com os procedimentos em vigor relativos à logística;

Programar os processos de compra a partir da recepção, conferência de requisições de materiais e necessidades de *stock*, esclarecendo pontos duvidosos e características técnicas com a área solicitante;

Manter contactos com fornecedores actuais e potenciais, negociando preços, condições de pagamento, prazos, qualidade e quantidade, procurando sempre as melhores condições comerciais, seguindo normas internas e atendendo as necessidades da empresa;

Acompanhar, controlar todas as etapas dos processos de compra, procurando o cumprimento de prazos e demais itens do orçamento negociado;

Desenvolver métodos de controlo e registo das actividades executadas;

Proceder à manutenção/actualização de arquivo de catálogos de produtos e de cadastro de fornecedores, para as consultas que se fizerem necessárias;

Analisar os consumos e propor a rectificação dos *stocks*, elaborando sempre que necessário as requisições internas da sua área de intervenção;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Conduzir empilhadores sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Assistente administrativo**

Conteúdo funcional:

Prestar apoio técnico administrativo às direcções e órgãos de *staff*:

Fazer a triagem das chamadas telefónicas, marcar reuniões, efectuar o tratamento das mensagens e dar apoio logístico;

Efectuar a triagem e registo da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna;

Efectuar traduções e retroversões;

Acompanhar os *dossiers* correntes;

Criar e actualizar os ficheiros;

Colaborar na actualização dos documentos internos;

Organizar as reuniões, a documentação das direcções e elaborar actas de reuniões;

Manter os arquivos organizados;

Garantir que não há ruptura de *stocks* do economato;

Garantir todo o apoio logístico ao equipamento da área administrativa;

Gerir, sempre que necessário, a agenda da actividade das diferentes direcções;

Enviar documentos e tratar a informação da responsabilidade das direcções;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Assegurar serviço administrativo externo;

Assegurar a função recepcionista sempre que solicitado;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Agente administrativo**

Conteúdo funcional:

Assegurar o expediente geral e outras tarefas administrativas relacionadas com a actividade em que está inserido, nomeadamente:

Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e atender e prestar informações a terceiros na área da sua competência;

Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados ou documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de *stocks*, de vendas, contabilísticas ou de gestão de transportes ou outras para que esteja habilitado;

Efectuar os registos diários dos movimentos de caixa afectos à função bilhética para envio ao metro do Porto, controlando os fluxos monetários associados às vendas de títulos;

Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Participar no estabelecimento de critérios para avaliação de fornecedores;

Efectuar a aquisição de produtos previamente negociados com os fornecedores e vendedores de acordo com as quantidades, qualidade, preço e condições de pagamento previamente estabelecidas e aprovadas pelo director administrativo e financeiro;

Preparar e ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças, requisições ou outros documentos administrativo-financeiros e conferir a documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares;

Assegurar o processamento de texto de contratos de tipo diverso, estabelecendo os contactos necessários com diferentes instituições, tais como notários, repartições de finanças, conservatórias do registo civil e comercial, a fim de obter esclarecimentos e solicitar ou entregar documentação;

Ordenar e arquivar documentos de suporte contabilístico e elaborar dados estatísticos;

Executar tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas;

Exercer funções de apoio administrativo e ou de secretariado a directores ou outras chefias, sempre que necessário;

Conduzir veículos sempre que necessário;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Agente de posto de informação áudio**

##### **Conteúdo funcional:**

Atendimento da Linha Azul — Olá Metro;

Comunicar mensagens escritas (*display*) para o interior do veículo e estações;

Enviar informações através do sistema sonoro para o interior do veículo e estações, previstas ou sob autorização do PCC;

Enviar mensagens especiais a pedido das autoridades (polícia, protecção civil, entre outros);

Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Responder a pedidos telefónicos de clientes;

Registar as reclamações e outros contactos recebidos dos clientes;

Redigir as respostas escritas às reclamações e outros contactos (correio, fax, *e-mail*, linha azul, etc.) dos clientes de acordo com as orientações superiores;

Articular esforços para apoiar o PCC em tarefas que não de regulação de circulação, em caso de acidente/incidente;

Apoio administrativo ao posto central de comando no que respeita à preparação da informação de *reporting* da Direcção de Operação;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função, nomeadamente actividades de serviço administrativo.

#### **Designação profissional — Técnico de manutenção**

##### **Conteúdo funcional:**

Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção;

Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços;

Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos;

Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados;

Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral;

Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte, protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados;

Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário;

Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento;

Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações;

Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho;

Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real;

Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos;

Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade;

Assegurar a assistência técnica aos reguladores;

Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário;

Conduzir o *Unimog* desde que esteja habilitado;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Agente de estação e informação**

**Conteúdo funcional:**

Prestar informações aos clientes, contribuindo para a segurança dos mesmos e para a manutenção do bom estado das instalações da rede do metro do Porto;

Informar os passageiros e prestar-lhes todo o tipo de apoio;

Zelar pela segurança dos passageiros, especialmente no período nocturno;

Prestar auxílio a crianças, idoso e deficientes;

Inspeccionar e vigiar de forma permanente a rede e informar de imediato o superior hierárquico e o PCC de todas as anomalias detectadas;

Zelar pela imagem do serviço prestado, intervindo nas seguintes áreas:

Limpeza: verificar o estado da mesma, actuar em casos simples, chamar o serviço de limpeza em casos graves ou de saturação;

Bilhética: relatar situações anómalas nos equipamentos de bilhética, efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha;

Roubos: intervir, tentando dissuadir as pessoas e alertando o PCC;

Acidentes/indisposições dos clientes: intervir, ajudando e alertando o PCC;

Perdidos e achados: intervir, orientar as pessoas, recolher os achados;

Alertar os serviços competentes dos *grafitti* detectados, quer nas instalações fixas quer no material circulante;

Auxiliar os clientes a utilizar correctamente os equipamentos de venda de bilhetes, e a usar os bilhetes e a conservá-los até ao final da viagem, encaminhá-los nas estações, entre outros;

Zelar pela segurança da rede, actuando preventivamente em caso de actos de vandalismo;

Contribuir para a segurança e conforto dos clientes e para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa;

Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções;

Verificar o estado dos extintores e do material de segurança existente nas estações, bem como relatar situações anómalas nos equipamentos de segurança;

Participar na realização de estudos e inquéritos aos clientes;

Assegurar a recepção e encaminhamento de reclamações e sugestões dos clientes;

Efectuar serviços de acompanhamento no interior dos veículos, de acordo com instruções fornecidas pelo PCC;

Alternar serviços de permanência nas estações e de acompanhamento do veículo, dentro de toda a rede do

metro do Porto, de acordo com os mapas de trabalho, a fornecer pelo PCC;

Apoiar, sempre que necessário, a colocação de material respeitante à informação aos clientes nos locais previstos;

Elevadores, escadas rolantes — efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha;

Executar sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização;

Apoiar as forças de emergência em caso de necessidade ou solicitação das mesmas em caso de incidentes;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Agente de sinalética**

**Conteúdo funcional:**

Colocar o material respeitante à informação ao cliente nos locais previstos;

Executar reparações da sinalética, após actos de vandalismo;

Substituir os horários, informações, planos e esquemas;

Preparar os suportes para afixação nos locais adequados;

Colocar a informação necessária em caso de anomalia;

Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Limpar os suportes de afixação da informação, sempre que necessário;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Assegurar funções de acompanhamento e verificação de estações, sempre que necessário;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar, sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização;

Sempre que necessário colaborar com os agentes de estação e informação;

Realizar inquéritos de satisfação dos clientes. Substituir os agentes de estação e informação quando necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Recepcionista**

**Conteúdo funcional:**

Acolher os visitantes a fim de lhes prestar informações, dirigindo-os às pessoas, direcções e locais pretendidos;

Operar central telefónica e fax, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso;

Anotar pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelecer a comunicação entre os interlocutores;

Responder, sempre que necessário, a pedidos de informações telefónicas;

Fazer a triagem das chamadas telefónicas, e efectuar o tratamento das mensagens;

Efectuar a triagem e registo dos faxes, da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna;

Sempre que necessário colaborar com as assistentes administrativas;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Supervisora de serviços de limpeza**

##### **Conteúdo funcional:**

Supervisionar com zelo e diligência a limpeza das instalações afectas à rede do metro do Porto, na sua composição actual e futura, bem como a supervisão da limpeza dos veículos de metro, estações e salas técnicas, etc.;

Supervisão, comunicação ou solução de anomalias detectadas nos serviços de limpeza das estações e veículos e informar superiormente sobre estas questões bem como questões relacionadas com o pessoal das empresas subcontratadas;

Verificação da reposição dos produtos utilizados nas instalações sanitárias das instalações afectas à rede do metro do Porto;

Elaboração de relatórios relacionados com a sua função;

Participar nas reuniões dos subcontratados de limpeza;

Possibilidade de manobrar máquinas adequadas à limpeza e lavagem;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

### **ANEXO III**

#### **Regulamentos dos prémios de função**

##### **a) Agentes de condução**

A política da empresa tem como objectivo a promoção da condução preventiva e defensiva, por forma a oferecer aos clientes um serviço com a máxima segurança e qualidade no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto (SMLAMP).

Com o objectivo de premiar os agentes de condução que, no desempenho das suas funções, contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota de veículos

do SMLAMP, é estabelecido um prémio excepcional de condução defensiva.

Se o agente de condução atingir 225 dias de trabalho de condução efectiva com zero acidentes terá um prémio excepcional de € 300 ilíquidos.

A continuidade de condução efectiva pelo agente de condução sem acidentes por períodos de 175 dias corresponderá a um prémio excepcional adicional de € 250 ilíquidos por cada novo período de condução efectiva.

As condições que regulam a atribuição por parte da empresa do prémio excepcional de condução defensiva são as seguintes:

a) As situações que sejam classificadas como suicídio ou tentativas de suicídio de terceiros não implicam a perda de qualquer percentagem do prémio;

b) Não é afectado o direito ao prémio sempre que o veículo seja abalroado de lado ou por trás e, desde que fique demonstrado que o agente de condução não teve qualquer responsabilidade no acidente;

c) Se o veículo *Eurotram* estiver em andamento e se verifique uma colisão com um ligeiro (ou equiparado) em andamento que acesse a via, o agente de condução perde o direito ao prémio na íntegra, nas condições estipuladas na alínea h), se for considerado que podia ter evitado a colisão;

d) Sempre que se verifique uma colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do *gabarit* do veículo, o agente de condução perde o direito ao prémio nas condições estipuladas na alínea h);

e) Sempre que se verifique um descarrilamento e seja demonstrada que este podia ter sido evitado, o agente de condução perde o direito ao prémio na sua totalidade nas condições estipuladas na alínea h);

f) A não paragem numa estação ou esquecimento das chaves no interior do veículo, tendo impacte na circulação comercial, é passível de redução do prémio de 20 % a 50 % por incidente, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise. Quando a percentagem acumulada atingir os 100 %, o agente de condução perde o direito ao prémio na sua totalidade nas condições estipuladas na alínea h);

g) A passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC é considerada como uma falta muito grave, provocando a perda do direito ao prémio na sua totalidade e nas condições estipuladas na alínea h);

h) Sempre que se verifique um incidente ou acidente que provoque a perda total do prémio, a contagem do tempo de condução efectiva para atribuição do prémio de não acidente/prémio de condução defensiva/zero colisões recomeça a contar-se a partir da data desse incidente ou acidente;

i) O tempo de contagem dos dias de condução efectiva é feito a partir do dia em que o agente de condução passou a exercer a função no âmbito da condução comercial (primeira data de referência 18 de Junho de 2002).

Nesta data é criada uma comissão constituída por três elementos para análise de todos os casos em que haja acidente ou desrespeito pelos sinais em paragem

absoluta. Esta comissão é constituída pelos seguintes representantes:

Gestor da segurança;  
Representante da comissão da empresa;  
Representante da gestão.

As decisões desta comissão quanto à atribuição do prémio excepcional de não acidente/prémio de condução defensiva/zero colisões não são passíveis de recurso.

#### b) Reguladores

Com este prémio pretende-se valorizar o exercício da função de regulador.

Montante e periodicidade do prémio a atribuir:

Primeiros 225 dias — € 350 ilíquidos;  
175 dias seguintes — € 300 ilíquidos.

A atribuição do prémio terá por base os seguintes critérios:

Zero falhas;  
Falhas;  
Falhas graves.

Zero falhas — o regulador demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas — o regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

Regularidade na linha;  
Actuação em modos degradados via/catenária;  
Actuação em situações de desempanagem veículos;  
Preenchimento dos registos PCC;  
Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves — falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança e que efectivamente revelaram comprometer a segurança de pessoas e bens.

Estas falhas originam sempre uma nota de ocorrência e inquérito.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do prémio e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de penalização no prémio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte demonstra-se o nível de percentagem (%) do prémio a atribuir a cada regulador consoante o nível de falhas existentes no período em análise:

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas . . . . .	X						
Uma falha . . . . .		X					
Duas falhas . . . . .			X				
Três falhas . . . . .				X			
Quatro falhas . . . . .					X		
Cinco falhas . . . . .						X	
Falha grave ou > = seis falhas							X

Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é registado recorrendo aos seguintes documentos:

Documento «Avaliação contínua» constante no *dossier* de avaliação contínua;  
Nota de ocorrência.

Regularidade na linha:

Para período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo dois registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: *playback* — TMS).

Actuação em modos degradados via/catenária:

Na análise deste item serão tomados em consideração os seguintes aspectos:

Modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;  
Tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

Actuação em situações de desempanagem veículos:

Modo de proceder executado de acordo com o previsto a nível regulamentar.

Para a atribuição do prémio, apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

#### c) Agente de estação e informação

Os instrumentos de avaliação para efeito de atribuição do prémio terão por base a avaliação individual de gestão de desempenho, a avaliação de determinadas competências feita por entidade externa (cliente mistério, por exemplo), a análise de reclamações registadas no CONTROL Q, ocorrências registadas no *Jornal Diário*, a avaliação resultante do acompanhamento prestado no dia-a-dia e quaisquer outros susceptíveis de acrescentar objectividade e transparência a este processo.

Serão apenas consideradas para o efeito as falhas que originem no mínimo registo no *dossier* de acompanhamento e avaliação contínua, as quais serão impreterivelmente comunicadas ao colaborador.

Montante e periodicidade do prémio a atribuir:

Primeiros 225 dias — € 250;  
175 dias seguintes — € 200.

Descrição do modelo:

O modelo baseia-se na avaliação dos seguintes tipos de competências fundamentais:

- 1 — Competências comportamentais;
- 2 — Competências técnicas ou específicas;

- 3 — Reclamações;  
4 — Avaliação «Cliente mistério».

1 — Competências comportamentais:

1.1 — Cumprimento das normas e procedimentos em vigor na empresa:

Objectivo — respeitar e fazer respeitar as normas e procedimentos em vigor na empresa.

1.2 — Assiduidade/pontualidade:

Objectivo:

Cumprir o horário definido, sem se ausentar do seu local de trabalho, salvo se a ausência for solicitada pela empresa;

Notificar oportunamente a empresa em caso de falta ou atraso;

Mostrar flexibilidade em situações pontuais que exijam reajustes no horário, salvo em casos de manifesta impossibilidade.

1.3 — Apresentação:

Objectivo — dignificar e elevar a imagem da empresa, através do excepcional cuidado com a imagem que passa para o exterior, através da forma de vestir, da forma de falar, da postura e dos cuidados de higiene pessoal.

2 — Competências técnicas ou específicas — manuseamento de máquinas e equipamentos:

2.1 — MAVB — consumíveis:

Objectivo — inexistência de roturas em abastecimentos sob responsabilidade do AEI/ASi.

2.2 — Elevadores — desencarceramentos:

Objectivo — resolução de 100 % dos casos.

2.3 — AMV — manuseamento:

Objectivo — total eficiência no seu manuseamento, funcionamento e regras de segurança a cumprir.

3 — Reclamações:

3.1 — Reclamações de clientes:

Objectivo — inexistência de reclamações, em que se verifique responsabilidade do AEI/ASi.

4 — Avaliação «Cliente mistério»:

Objectivo — simular uma abordagem do cliente real e monitorizar a prestação do AEI/ASi na componente comportamental e técnica.

Sendo esta avaliação atribuída em termos percentuais, quer nas componentes individualizadas quer em termos de avaliação global, é estabelecida a seguinte correspondência:

[95: 100] — zero falhas — (100 %);

[90: 94] — 1 falha — (98 %);

[85: 89] — 2 falhas — (94 %);

[80: 84] — 3 falhas — (88 %);

[75: 79] — 4 falhas — (80 %);

[70: 74] — 5 falhas — (70 %);

[65: 69] — 6 falhas — (58 %);

[60: 64] — 7 falhas — (44 %);

[55: 59] — 8 falhas — (28 %);

[50: 54] — 9 falhas — (10 %);

[0: 49] — 10 falhas — (0 %).

Mensuração das falhas de acordo com a competência em que é verificada e gravidade atribuída:

As constatações que não cumpram os objectivos definidos para cada competência, são consideradas falhas, que consoante a competência e gravidade, serão mensuradas da seguinte forma:

1.1 — Cumprimento das normas e procedimentos em vigor na empresa;

1.2 — Assiduidade/pontualidade;

1.3 — Apresentação;

2.1 — MAVB (consumíveis);

3.1 — Reclamações de clientes.

Uma falha — incumprimento que origine exclusivamente registo no *dossier* de acompanhamento e avaliação contínua;

Duas falhas — incumprimento que origine até nota de ocorrência;

Seis falhas — incumprimento que origine até nota de culpa.

2.2 — Elevadores (desencarceramentos);

2.3 — AMV (manuseamento).

Duas falhas — incumprimento que origine exclusivamente registo no *dossier* de acompanhamento e avaliação contínua;

Seis falhas — incumprimento que origine até nota de ocorrência;

10 falhas — incumprimento que origine até nota de culpa.

Apuramento do valor do prémio:

Conforme a seguinte tabela:

	100 %	98 %	94 %	88 %	80 %	70 %	58 %	44 %	28 %	10 %	0 %
Zero falhas . . . . .	X										
1 falha . . . . .		X									
2 falhas . . . . .			X								
3 falhas . . . . .				X							
4 falhas . . . . .					X						
5 falhas . . . . .						X					
6 falhas . . . . .							X				
7 falhas . . . . .								X			



	100 %	98 %	94 %	88 %	80 %	70 %	58 %	44 %	28 %	10 %	0 %
8 falhas . . . . .									X		
9 falhas . . . . .										X	
10 ou mais falhas . . . . .											X

#### Preenchimento dos registos PCC:

Documentos em análise — registo horário das circulações — V1 e V2 (DO-10) e situação diária dos veículos (DO-30).

Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do prémio, apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção):

Sujeita a análise contínua.

Informação ao público (afixação ou coordenação com o PCI/outros reguladores);

Informação interna/externa (circuito interno de Informação e SMS).

#### a) Agente de posto de informação áudio

Pretende-se que este prémio desempenhe o papel de mais um instrumento de incentivo e motivação para a função.

Montante e periodicidade do prémio a atribuir:

Primeiros 225 dias — € 300;

175 dias seguintes — € 250.

A atribuição do prémio terá por base os seguintes critérios:

Zero falhas;

Falhas;

Falhas graves.

Zero falhas — a(o) APIA demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos todas as tarefas inerentes à função.

Falhas — a(o) APIA demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados:

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

Atendimento aos clientes através da Linha Olá Metro e, tratamento das reclamações/sugestões e pedidos de informação;

Acompanhamento à regulação — acompanhamento da circulação com o envio de mensagens escritas e sonoras, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas;

Registo de informação — precisão e conteúdo da informação que regista no jornal diário de circulação e que passa para os diversos interlocutores.

Falhas graves — falhas no cumprimento de procedimentos, em que da acção realizada resultam danos para a imagem da empresa.

Estas falhas originam sempre uma nota de ocorrência e inquérito.

No período de atribuição do prémio e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de penalização no prémio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte demonstra-se o nível de percentagem (%) do prémio a atribuir a cada APIA consoante o nível de falhas existentes no período em análise.

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas . . . . .	X						
Uma falha . . . . .		X					
Duas falhas . . . . .			X				
Três falhas . . . . .				X			
Quatro falhas . . . . .					X		
Cinco falhas . . . . .						X	
Falha grave ou > = seis falhas							X

#### Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é registado recorrendo aos seguintes documentos:

Documento «Avaliação contínua» constante no *dossier* de avaliação contínua;

Nota de ocorrência.

Atendimento aos clientes através da Linha Olá Metro e tratamento das reclamações/sugestões e pedidos de informação:

Para a análise deste ponto podem ser utilizados para a sua monitorização os seguintes recursos:

Gravações dos contactos telefónicos com os clientes; CONTROL Q — tratamento dado às reclamações/sugestões e pedidos de informação;

«Cliente mistério».

Este ponto encontra-se sujeito a uma análise contínua.

Para o período em análise deverão ser evidenciadas através de registo próprio duas situações alvo de análise por cada APIA, que serão complementadas com a análise dos registos do CONTROL Q e com o resultado do processo de «Cliente mistério».

#### Acompanhamento à regulação:

Acompanhamento da circulação com o envio de mensagens escritas e sonoras adequadas, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas.

Para a atribuição do prémio, apenas são registados os incumprimentos ou desempenho inadequado no acompanhamento à regulação.

Registo de informação:

Precisão e conteúdo da informação que regista no jornal diário de circulação e que passa para os vários interlocutores (a mesma é precisa e completa?).

Para a atribuição do prémio, apenas são registados os incumprimentos para com o atrás exposto.

#### ANEXO IV

##### Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1 — Objecto do regulamento:

a) O presente Regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.

b) O seu objectivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.

c) O presente regulamento transfere para a actividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respectiva regulamentação.

2 — Âmbito de aplicação. — O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da sociedade operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3 — Controlo técnico da alcoolemia:

3.1 — A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2 — A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efectuados em analisador quantitativo.

3.3 — A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efectuado em analisador quantitativo, ou por análise de sangue.

3.4 — Cabe à área de segurança, higiene e saúde do trabalho, em coordenação com a direcção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as acções que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4 — Detecção da prestação de trabalho sob a influência do álcool:

4.1 — Todos os trabalhadores poderão ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2 — Deverão prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, directa ou indirectamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3 — Analogamente também deverão ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efectuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa diligenciará no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

4.6 — Os testes de sopro são efectuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direcção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7 — O controlo de alcoolemia deverá ser efectuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8 — Serão utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9 — Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5 — Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool:

5.1 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2 — Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia directa durante um período mínimo de 8 horas consecutivas.

5.3 — A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4 — A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infracções disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5 — Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6 — Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hos-

pitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova o que deverá ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contraprova no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7 — A contraprova a que se refere a alínea *a*) do n.º 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8 — Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajecto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6 — Comunicação de resultados:

6.1 — O trabalhador será informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador assinará uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, será tal comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direcção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3 — Ficará arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida no n.º 6.2.

7 — Formação e informação do pessoal:

7.1 — A empresa deverá promover acções de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2 — A execução destas acções cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes, designadamente:

- a*) Coordenar acções de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;
- b*) Coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;
- c*) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

*d*) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

8 — Disposições finais:

8.1 — Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, serão submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respectiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adoptar.

8.2 — Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, proceder-se-á às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3 — Outras situações não previstas serão regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respectiva regulamentação.

§ único. É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

## ANEXO V

### Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

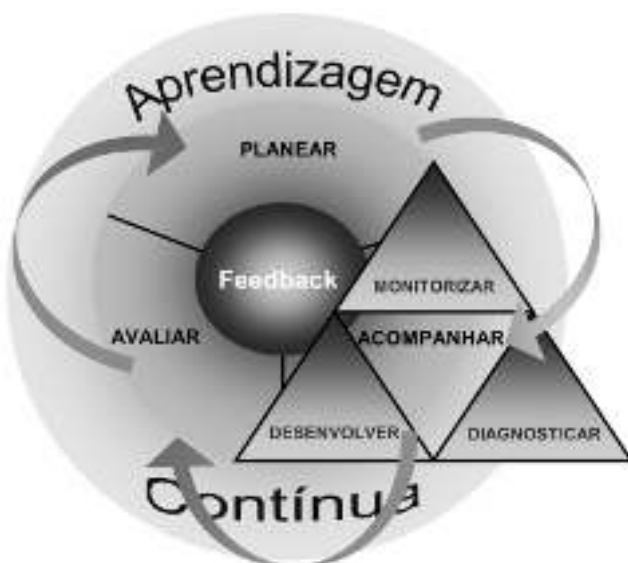
#### Qual o conceito?

De acordo com o que é esperado da função e tendo em conta o perfil do colaborador são estabelecidos objectivos de desempenho (planear).

Segue-se a fase de acompanhamento: de acordo com o que ficou planeado para o colaborador, é necessário acompanhar o seu desempenho de forma a identificarem-se os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar (monitorizar); depois perceber o que está a provocar um determinado desempenho — as causas (diagnosticar); percebidas as causas, há que desenvolver acções com vista à melhoria do desempenho desse colaborador (desenvolver). Este microciclo repete-se sempre que necessário.

Chegado o momento de avaliar analisa-se toda a informação registada ao longo da fase de acompanhamento e compara-se o desempenho real com o esperado.

Com os resultados deste balanço volta-se a planear e reinicia-se um novo ciclo de gestão do desempenho.



O *feedback* é um elemento central e deve ocorrer regularmente e sustentado em factos, proporcionando uma aprendizagem contínua aos intervenientes no processo.

#### Objectivos da gestão de desempenho

Mobilizar os colaboradores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua actividade em função de objectivos claros e critérios de avaliação transparentes.

Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho.

Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a auto-avaliação.

Fomentar o desenvolvimento profissional dos funcionários, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

#### Factores que podem distorcer a avaliação

Julgamento de inclinação — aspectos em relação aos quais tendemos a reagir e que não têm nada a ver com o desempenho (por exemplo, raça, religião, educação, origem social, idade).

Estereótipos — atribuímos a cada um dos elementos do grupo as características desse grupo (por exemplo, um estereótipo negativo sobre as mulheres será transposto para todas as mulheres sem distinção).

Permitir que a avaliação de características que não têm directamente a ver com o trabalho influenciem a avaliação (por exemplo, generosidade, amizade).

Demasiada ênfase no desempenho de uma ou duas tarefas, levando a uma avaliação desequilibrada do conjunto do trabalho.

Depender mais de impressões do que de factos.

Responsabilizar o colaborador pelo impacto de factores que estão fora do seu controlo (por exemplo, falta de equipamento não disponibilizado pela empresa).

Perda de informação — avaliar o desempenho do colaborador apenas nos últimos tempos porque não procedeu a um registo contínuo.

Efeito de halo — tendência para classificar uma pessoa uniformemente nos vários componentes da avaliação por efeito de uma associação global (por exemplo, atribuir a mesma pontuação à capacidade de decisão e à criatividade por supor estarem fortemente correlacionadas).

Efeito de contraste — ocorre quando a apreciação é influenciada por avaliações muito boas ou muito más feitas anteriormente (por exemplo, o avaliado anterior teve uma avaliação muito negativa e o colaborador médio, que é avaliado logo a seguir, parece ser muito bom).

Tendência central — tendência para reduzir a dispersão das notas usando mais frequentemente notas médias para todos os avaliados. Acontece frequentemente quando o avaliador não está devidamente preparado para proceder à avaliação e, em particular, quando falta informação sobre o desempenho do avaliado.

Efeito de semelhança — acontece quando o avaliador tem pontos em comum com o avaliado e uma má avaliação do mesmo iria implicar uma auto-avaliação negativa (por exemplo, quando o avaliado faz igual ao avaliador este parte do princípio de que a tarefa foi bem executada).

Fuga ao conflito — com o objectivo de não despoletar possíveis reacções adversas por parte do avaliado, o avaliador tende a sobrevalorizar os níveis reais de desempenho apresentado pelo colaborador.

Proximidade temporal — tendência para sobrevalorizar, negativa ou positivamente, os comportamentos observados mais perto do fim do período a que se reporta a avaliação. Para evitar este tipo de erro deve-se documentar as apreciações.

#### O sistema de avaliação

##### Introdução

A avaliação na Transdev (entendida como uma fase de um processo cíclico de gestão de desempenho) rege-se pelos seguintes princípios:

A avaliação é objectiva — a avaliação é feita tendo por base critérios predefinidos e é sustentada em factos.

A avaliação é contínua — a avaliação final (que é anual) resulta de uma avaliação contínua.

A avaliação é participada — o avaliado é envolvido na análise do seu desempenho e na definição dos objectivos futuros.

##### Processo

Responsabilidade — a avaliação é realizada pela chefia directa sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o colaborador.

Periodicidade — Quotidiana (contínua) vs. anual (final).

Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável):

##### Objectivos:

Auscultar/identificar dificuldades;

Dar *feedback* imediato (de reforço e de aperfeiçoamento);

Prestar apoio nos momentos críticos;

Contribui para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores.

##### Procedimento:

Criar o *dossier* de avaliação contínua com informação sobre cada colaborador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.

Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual):

##### Objectivos:

Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função;

Motivar o colaborador e otimizar o seu desempenho;

Obter informação sobre os colaboradores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos.

##### Procedimentos:

Preencher o Impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação;

Reconhecer o bom desempenho;

Definir objectivos para o ano seguinte;

Definir um plano de acção.

Avaliação desempenho — agentes de condução, reguladores e agentes de estação e informação

#### Tratamento das ocorrências

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (v. anexo 1).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade .....			
Procedimentos técnicos .....			
Comportamental .....			

As ocorrências são reflectidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

#### Avaliação dos trabalhadores

Os colaboradores da TRANSDEV são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

**Tabela agente de condução**

Item	Subitem	Nota do subitem	Peso do item	Nota do item	Correcção	Peso da nota final	Nota final
Presença . . . . .	Assiduidade/pontualidade . . . . .		50 %		Não	25 %	
	Disponibilidade . . . . .		50 %		Não		
Cumprimento de procedimentos técnicos . . . .			100 %		Não	25 %	
Desempenho prático. . . . .			100 %		Sim	20 %	
Comportamental . . . . .	Ocorrências comportamentais . . . . .		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral. . . . .		50 %		Não		
Nota final . . . . .							

**Tabela regulador**

Item	Subitem	Nota do subitem	Peso do item	Nota do item	Correcção	Peso da nota final	Nota final
Presença . . . . .	Assiduidade/pontualidade . . . . .		50 %		Não	15 %	
	Disponibilidade . . . . .		50 %		Não		
Cumprimento de procedimentos técnicos . . . . .			100 %		Não	15 %	
Desempenho prático. . . . .			100 %		Sim	40 %	
Comportamental. . . . .	Ocorrências comportamentais . . . . .		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral. . . . .		50 %		Não		
Nota final . . . . .							

**Tabela agente de estação e informação**

Item	Subitem	Nota do subitem	Peso do item	Nota do item	Correcção	Peso da nota final	Nota final
Presença . . . . .	Assiduidade/pontualidade . . . . .		50 %		Não	15 %	
	Disponibilidade . . . . .		50 %		Não		
Cumprimento de procedimentos técnicos . . . . .			100 %		Não	10 %	
Desempenho prático. . . . .			100 %		Sim	40 %	
Comportamental. . . . .	Ocorrências comportamentais . . . . .		50 %		Não	35 %	
	Relação laboral. . . . .		50 %		Não		
Nota final . . . . .							

## Item presença

O item presença é composto pelos subitem assiduidade/pontualidade e disponibilidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem disponibilidade a pontuação é obtida mediante a multiplicação da taxa de disponibilidade por 20 valores, sendo:

$$\text{Taxa de disponibilidade} = \frac{\text{Quantidade de respostas positivas a solicitações para trabalho em dias em que não tinha serviço atribuído}}{\text{Quantidade de solicitações ao AC para trabalho em dias em que não tinha serviço atribuído}}$$

No subitem assiduidade/pontualidade:

Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;

Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;

Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

## Item cumprimento de procedimentos técnicos

O item cumprimento de procedimentos técnicos não tem subitem. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

## Item desempenho prático

O item desempenho prático não tem subitem. A nota deste item é determinada por duas observações (v. anexos 2, 3 e 4) pontuais feitas pela hierarquia e intervaladas no mínimo de quatro meses.

Nesta nota serão tomadas em consideração eventuais ocorrências verificadas no período correspondente a cada observação desde que não tenham sido tomadas em consideração em nenhum dos restantes itens.

Para evitar injustiças resultantes da eventual subjectividade nos critérios de avaliação, para todos os trabalhadores de cada chefia a nota deste item será corrigida por comparação da nota média de todos os colaboradores dessa chefia com a nota média de todos os colaboradores com esta função na empresa.

## Item comportamental

O item comportamental tem os subitem ocorrências comportamentais e relação laboral. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do Trabalhador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens e é apurada com 2 casas decimais.

Os trabalhadores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para renovação do contrato.

## Avaliação desempenho de gestores, responsáveis, técnicos e administrativos

Será efectuada uma avaliação anual, que reflectirá o desempenho do colaborador. Para as funções de agente de postos informação áudio e técnicos de manutenção (inclui os destacados no PCC), para além do impresso da avaliação genérica, deverá ser integrado o instrumento de avaliação específica.

Os colaboradores da TRANSDEV são avaliados tendo por base critérios qualitativos (competências) e, em algumas funções, critérios quantitativos (indicadores numéricos resultantes da sua actividade).

As competências estão organizadas em dois grandes grupos:

A) Comportamentais: são transversais a todos os colaboradores e têm a ver com atitudes e comportamentos que sustentam a cultura TRANSDEV e podem ser:

Comuns — competências avaliadas em todos os colaboradores, embora com ponderações diferentes por terem relevância variável consoante a sua função e nível;

Específicas — apenas são avaliadas em determinadas funções (nomeadamente chefias, agentes de estação e informação e técnicos de manutenção) e têm a ver com conhecimentos e capacidades necessários ao desempenho de determinada função.

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um colaborador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência específica e comum.

## Escala de avaliação — Para a avaliação de gestores e responsáveis

## Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i>	Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz.

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
6,5	9,4	<i>Medíocre</i>	Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i>	Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz.
14	16,9	<i>Bom</i>	Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz.
17	20	<i>Muito bom</i>	Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho.

## Escala de avaliação — Para a avaliação genérica

## Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i>	Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz. Não teve disponibilidade para colaborar com a empresa.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i>	Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou pouca disponibilidade para colaborar com a empresa.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i>	Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz. Revelou alguma disponibilidade para colaborar com a empresa.
14	16,9	<i>Bom</i>	Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou disponibilidade para colaborar com a empresa.
17	20	<i>Muito bom</i>	Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho. Revelou disponibilidade total para colaborar com a empresa.

## Escala de avaliação — Para a avaliação específica

## Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (Instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i>	Está claramente abaixo do exigido para o desempenho da função, evidenciando deficiências muito graves e revelando comportamentos totalmente desajustados.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i>	Está abaixo do exigido para o desempenho da função, mostrando deficiências graves de desempenho.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i>	Atinge o exigido para o desempenho da função, actuando contudo de modo inconsistente, revelando algumas dificuldades no desempenho, carece de formação e acompanhamento.
14	16,9	<i>Bom</i>	Enquadra-se com que é o exigido para o desempenho da função, revelando capacidade de desempenho, actuando de forma positiva e contribuindo para a evolução da organização.
17	20	<i>Muito bom</i>	Supera o que é o exigido para o desempenho da função, revelando grande qualidade e uma actuação activa contribuindo para a evolução da organização, situa-se além das expectativas de forma consistente.

## Dicionário de competências

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como

aquilo que é esperado de um colaborador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência nuclear e comum.

## Competências comuns

	Nível de exigência 1 — Técnicos e administrativos	Nível de exigência 2 — Gestores e responsáveis
Integração institucional ...	<p>Esforça-se por se adaptar e por se enquadrar bem na empresa. Percebe e aceita a missão.</p> <p>Respeita normas e procedimentos de actuação, agindo de acordo com a estrutura hierárquica.</p> <p>Defende a imagem da empresa quer interna (entre colegas) quer externamente (mercado em geral e clientes em particular).</p>	<p>Actua em favor da missão, objectivos e cultura da empresa.</p> <p>Coopera activamente na prossecução dos objectivos organizacionais.</p> <p>Ajusta as suas decisões às necessidades da empresa.</p> <p>Defende e promove a imagem da empresa.</p>
Pró-actividade . . . . .	<p>Mostra interesse por aprender e saber mais sobre o seu trabalho (por exemplo, é receptivo às acções de formação).</p> <p>Procura os colegas e chefias para esclarecer questões e ou obter mais informação.</p> <p>Identifica dificuldades e propõe acções para superá-las.</p> <p>Revela autonomia e iniciativa na resolução dos problemas/ adversidades que surgem.</p>	<p>Procura de forma persistente informação relevante para a concretização de um objectivo ou resolução de um problema.</p> <p>Antecipa dificuldades/problemas, bem como as consequências de acções.</p> <p>Desenvolve acções/prepara-se para superar situações problemáticas antes que elas surjam.</p> <p>Introduz alterações no sistema e ou métodos que permitam melhorar o desempenho/ funcionamento.</p>
Disponibilidade e flexibilidade.	<p>Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes.</p> <p>Aceita as mudanças organizacionais e age em consonância.</p> <p>Mostra disponibilidade para executar tarefas novas.</p> <p>É receptivo à mudança.</p> <p>Disponível a colaborar com a Empresa sempre que solicitado por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.</p>	<p>Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes.</p> <p>Aceita as mudanças organizacionais e sensibiliza os colaboradores de forma a estes darem-lhes resposta.</p> <p>Adapta as regras em função de cada situação específica por forma a cumprir os objectivos.</p> <p>Revela abertura às ideias novas (provenientes de diferentes fontes: colegas, colaboradores, chefias ...).</p> <p>Disponível a colaborar com a Empresa sempre que solicitado por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.</p>
Espírito de equipa . . . . .	<p>Esforça-se por colaborar e cooperar com os outros, actuando de forma a facilitar o trabalho da equipa da qual faz parte.</p> <p>Percebe o seu papel e responsabilidades dentro da equipa e age em conformidade.</p> <p>Partilha opiniões, ideias e informação para desenvolver o trabalho de grupo.</p> <p>Mantém uma atitude aberta para aprender com os outros.</p>	<p>Empenha-se na colaboração com outras equipas de trabalho.</p> <p>Reconhece a importância da partilha da informação interdepartamental, incentivando a comunicação entre áreas.</p> <p>Mostra disponibilidade para o diálogo.</p> <p>Coordena os colaboradores de forma integrada, gerindo de forma discreta e eficaz os conflitos.</p>
Orientação para o cliente (interno e externo).	<p>Desenvolve acções para identificar as necessidades dos clientes.</p> <p>Relaciona-se com os clientes procurando a sua satisfação e simultaneamente defender os interesses da empresa.</p> <p>Acompanha os clientes, passando-lhes informação relevante sempre que necessário.</p> <p>Mostra-se disponível para resolver todas as situações que surjam (inclusive as reclamações).</p>	<p>Mantém uma atitude de total disponibilidade para com o cliente.</p> <p>Preocupa-se em conhecer em profundidade o cliente e respectivas necessidades.</p> <p>Adequa os produtos/serviços às necessidades do cliente.</p> <p>Desenvolve esforços no sentido de superar as expectativas do cliente, mantendo equilibrada a balança dos interesses empresa vs. cliente.</p>
Apresentação . . . . .	<p>A sua apresentação geral está adequada às suas funções.</p> <p>Tem consciência que a sua imagem representa a empresa.</p> <p>Revela preocupação com o seu aspecto exterior.</p> <p>Tem cuidados de higiene.</p>	<p>É um exemplo para a equipa em termos de apresentação.</p> <p>Promove junto dos colaboradores a responsabilidade de que cada um representa a empresa.</p> <p>Assegura que os colaboradores têm cuidados com o seu aspecto exterior.</p> <p>Em situações/eventos especiais garante que a apresentação da equipa é adequada.</p>
Comunicação . . . . .	<p>Esforça-se por estabelecer uma relação agradável e adequada com clientes, colegas, chefias e restantes interlocutores.</p> <p>Escuta a opinião dos outros.</p> <p>Fornecer informações objectivas e claras.</p> <p>Adapta a sua linguagem aos diversos interlocutores, expondo com facilidade as suas ideias.</p>	<p>Demonstra capacidade de diálogo aos diversos níveis da empresa e do cliente, adaptando a linguagem ao contexto/interlocutor.</p> <p>Expõe com clareza, de forma escrita e oral, o resultado do seu trabalho e da sua equipa.</p> <p>Cria e mantém canais de comunicação eficazes dentro e entre departamentos.</p> <p>Assegura a circulação da informação.</p>
Cumprimento dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança; cumprimento dos princípios da política da empresa	<p>Cumprir os procedimentos aplicáveis à função</p> <p>Está consciente da importância do cumprimento dos procedimentos no desempenho da função</p> <p>Utiliza o equipamento de protecção individual que lhe foi distribuído.</p>	<p>Preocupa-se com medidas de protecção colectiva</p> <p>Identifica oportunidades de melhoria nos procedimentos existentes</p> <p>Garante o cumprimento dos procedimentos inerentes à equipa de trabalho.</p>



**Competências específicas — Gestores e responsáveis**

Item	Competências específicas
Desenvolvimento da equipa. . . . .	Manifesta sensibilidade perante as expectativas do seus colaboradores e identifica as suas necessidades. Dá instruções claras e ou faz demonstrações práticas sobre a realização do trabalho. Avalia os colaboradores com base em factos concretos e informa-os sobre os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar. Mostra-se disponível para acompanhar e desenvolver as competências da equipa.
Planeamento. . . . .	Estabelece as actividades adequadas para atingir os objectivos pré-definidos. Define e ajusta as prioridades. Calendariza as acções tendo em conta os recursos disponíveis. Cria condições para que o cronograma seja cumprido.
Liderança . . . . .	Assume o papel de líder, transmitindo credibilidade e confiança. Exerce uma influência positiva sobre o grupo de trabalho, actuando como um modelo a seguir. Orienta toda a equipa para um objectivo comum. Desenvolve acções para manter e melhorar o nível de motivação do grupo.
Tomada de decisão. . . . .	Analisa de forma isenta as situações. Formula opções viáveis e toma decisões em tempo útil. Antecipa as consequências das decisões que toma. Aloca os recursos necessários à implementação das decisões.

**Competências específicas — Agente de posto informação áudio**

Item	Competências específicas
Acompanhamento à regulação . . . .	Acompanhamento da circulação (conhecimento da circulação em situação normal e dos constrangimentos existentes), com o envio de mensagens escritas e sonoras, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas.
Informação interna . . . . .	Tratamento de informação da Direcção de Operação com origem no PCC (sínteses da Operação e outros documentos, envio de SMS, etc.).
Registo de informação . . . . .	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc.).
Equipamentos . . . . .	Utilização de equipamentos existentes no PCC (CCTV/SIP/rádio, protecção civil, etc.).
Procedimentos . . . . .	Conhece e cumpre de forma rigorosa os procedimentos do PCI (tipo de mensagens a enviar, tratamento dos perdidos e achados, outros procedimentos internos).
Informação externa . . . . .	Informação prestada ao público em geral — atendimento dos clientes através da linha Olá Metro e qualidade da informação prestada.
Reclamações/sugestões e pedidos de informação.	Rapidez de tratamento e seguimento da situação, informação completa no processo de cada reclamações/sugestões ou pedidos de informação.

**Competências específicas — Técnicos de manutenção (PCC)**

Item	Competências específicas
Capacidade de análise . . . . .	É capaz de efectuar diagnósticos de primeiro nível relativamente avarias, analisa e antecipa as acções relativas a ocorrências previstas e imprevistas.
Tomada de decisão. . . . .	Em função da análise realizada acciona as acções adequadas para resolver as situações (por exemplo, informa os reguladores para assegurar boa gestão da circulação, comunica de imediato à equipa técnica de manutenção caso seja necessária intervenção no terreno).
Gestão do tempo . . . . .	Realiza as acções em função das prioridades que definiu. Em casos de falha de energia na catenária, mediante o tipo de avaria, restabelece o mais rapidamente possível a energia, assegurando a normalização da circulação.
Gestão do stress . . . . .	Em situações de muitas solicitações/alarmes SCADA, é capaz de identificar as prioritárias e dar seguimento à sua actividade com eficácia.
Equipamentos. . . . .	Conhece e utiliza correctamente todos os equipamentos afectos à sua função: SCADA, CCTV, TMS (*), PCGB (*), rádio (*), etc.
Informação. . . . .	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc.).
Procedimentos . . . . .	Conhece e cumpre de forma rigorosa os manuais e procedimentos do PCC.
Conhecimentos técnicos. . . . .	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas.
Diagnóstico . . . . .	É capaz de proceder a uma primeira análise da situação e avaliar o grau de risco e prioridade associados.
Tomada de decisão. . . . .	Em função da análise que faz é capaz de encontrar soluções tendo em conta os recursos disponíveis e as necessidades identificadas e de accionar a intervenção mais adequada.



## 4 Evolução da Função desde a última Avaliação

Desde a última avaliação, quais foram as novas missões confiadas ao colaborador?


Existiram mudanças e/ou condições específicas que exigiram novas competências? Se sim quais?


Como é que elas foram adquiridas (auto- formação, formação, outros)?


## 5 Apreciação dos resultados do ano findo

Objectivos anteriores <small>Das metas, no quadro Sintetizado, formulando-se sempre um só acto dever</small>	0-20	De elementos com impacto positivo ou negativo na realização dos objectivos e medidas correctivas a tomar	% realiza- ções	% realizações ultrapas- sadas	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
Total:					

Principais Desafios (recepção de pedidos e equipar)	
Principais Dificuldades (na entrega e equidade)	

Prémio de objectivos atribuído .....% (quando aplicável)

## 6 Planeamento

Objectivos futuros <small>Objectivo e âmbito? Como? Até q. mês?</small>	Meios colocados à disposição	Indicador	% de atua- ção
1.			
2.			
3.			
4.			

## 7 Desenvolvimento Profissional

Ações de Formação e previstas	Objectivo (uso profissional ambientado)				Requerente	
	Adaptação à função <small>(comparar o com o ou cargo)</small>	Conservação o no trabalho <small>(avaliar com o ou cargo)</small>	Desenvolvi- mento das competências <small>(descrever, indicar de que modo se realizará)</small>	Mudança de função <small>(descrever em que modo se realizará)</small>	Formador a	Colaborador

Evolução profissional	Evolução das missões do cargo	Habilidade funcional	Habilidade geográfica	Requerente(1)	
				Formador	Colaborador
Realização das evoluções desajustadas			Sim Não		
Período de aplicação desajustada	1-3 anos	1-3 anos	1-3 anos	1-3 anos	1-3 anos

**8 Avaliação de Eficácia de Ações de Formação**

Durante o período em avaliação o Colaborador frequentou as Ações de Formação abaixo indicadas, considera que as ações foram eficazes?

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim ☐ Não ☐

Justifique: \_\_\_\_\_

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim ☐ Não ☐

Justifique: \_\_\_\_\_

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim ☐ Não ☐

Justifique: \_\_\_\_\_

**9. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:**

- ☐ Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- ☐ Renovação do contrato por igual período
- ☐ Rescisão do contrato a termo
- ☐ Passagem ao quadro permanente da empresa
- ☐ Alteração do vencimento
- ☐ Alteração da categoria
- ☐ Formação – indicar eventuais necessidades detectadas

Fundamente a proposta

**10 - Aspirações de formação profissional**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

**11 - Comentários do Avaliado**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Ano Anterior

Ano Seguinte

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Assinatura (Avaliado): \_\_\_\_\_

☐ Responsável  
Direcção

☐ Director da Área

☐ Director RH

☐ Gerente

**Instrumento de avaliação final — Genérica**

Avaliado: \_\_\_\_\_ Pontuação: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Competências Comuns	0-20
Integração Institucional	
Produtividade	
Assiduidade/Pontualidade	
Pro-Actividade	
Flexibilidade	
Comunicação	
Espírito de Equipa	
Orientação para o Cliente	
Apresentação	
Cumprimentos dos Procedimentos Qualidade, Ambiente e Segurança, Cumprimentos dos Princípios da Política da Empresa	

Avaliação Parcial:

Avaliação Final Ponderada: = \_\_\_\_\_

Nota: Consultar o Dicionário de Competências Transdev

**2 - Pontos Fortes / Potencialidades**

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

**3 - Pontos a Aperfeiçoar**

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

**4 Plano de acção**

Quais acções vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

**5 Avaliação de Eficácia de Acções de Formação**

Durante o período em avaliação o Colaborador frequentou as Acções de Formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo:

Eficaz: Sim ☐ Não ☐

Justifique:

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo:

Eficaz: Sim ☐ Não ☐

Justifique:

**6. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:**

- ☐ Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- ☐ Renovação do contrato por igual período
- ☐ Rescisão do contrato a termo
- ☐ Passagem ao quadro permanente da empresa
- ☐ Alteração do vencimento
- ☐ Alteração da categoria
- ☐ Formação - Indicar eventuais necessidades detectadas

Fundamente a proposta

**7 - Aspirações de formação profissional**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

**8 - Comentários do Avaliado**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Assinatura (Avaliado): \_\_\_\_\_

O Responsável  
Directo

O Director da Área

O Director RH

O Gerente

### Instrumento de avaliação específica — Agente de posto informação áudio

Avaliado: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Acompanhamento à regulação		15		
Informação interna		15		
Registo de informação		15		
Equipamentos		10		
Procedimentos		15		
Informação externa		15		
Recomendações / sugestões e pedidos de informação		15		
<b>Total</b>				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

### Instrumento de avaliação específica — Técnico de manutenção (PCC)

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Capacidade de análise		13		
Tomada de decisão		13		
Gestão do Tempo		12		
Gestão de Stress		13		
Equipamentos		12		
Informação		13		
Conhecimentos Técnicos		12		
<b>Total</b>				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

### Instrumento de avaliação específica — Técnico de manutenção

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Diagnóstico		16		
Tomada de decisão		9		
Manutenção		16		
Conhecimentos técnicos		16		
Registos		7		
Documentação		9		
Acompanhamento		7		
Postura		10		
Procedimentos		10		
<b>Total</b>				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

## Evolução na carreira

### Progressão horizontal

Consiste na transição do colaborador para um nível salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

#### Transição do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial

Todos os Trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses. Os trabalhadores que só transitaram ao fim de 12 meses receberão, na retribuição base, o correspondente acerto retroactivo. Os trabalhadores que já tenham feito 8 meses e que ainda não transitaram vão transitar automaticamente no mês seguinte à assinatura do acordo de empresa, com efeitos retroactivos na retribuição base.

#### Transição a partir do nível 2 da grelha salarial

Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais de cada função são ordenadas da mais elevada para a mais baixa. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e um ano, o segundo terço 2 pontos e um ano o terceiro terço um ponto e um ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e zero anos.

A transição para o nível seguinte da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunidos as seguintes combinações de pontos e de anos:

Anos	Pontos
3	9
4	8 ou mais
5	5 ou mais

Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos.

### Progressão vertical

Consiste na transição do colaborador da sua actual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

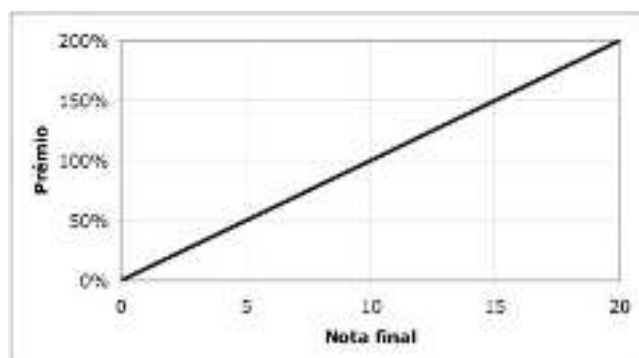
Condição prévia — existência formal (divulgada institucionalmente) de uma vaga, ou pela saída de um colaborador ou pela criação de um novo posto de trabalho.

Os concursos internos serão promovidos pela gerência, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

#### Prémio anual de desempenho

O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final. O valor anunciado pela empresa para cada função é o previsto atribuir aos colaboradores que tenham nota final de 10 valores sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final. Os trabalhadores com

nota 0 em qualquer subitem não recebem prémio anual de desempenho.



Porto, 18 de Junho de 2008.

Pelo SINFB — Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins:

*José Oliveira Vilela*, mandatário.  
*António José Pereira*, mandatário.  
*José Carlos Pereira*, mandatário.

Pela Transdev (Portugal), Transportes, L.<sup>da</sup>:

*José Manuel Xarepe Pires da Costa*, mandatário.  
*Arménio de Oliveira Raimundo*, mandatário.  
*Filipe Jorge Félix Lima*, mandatário.

Depositado em 24 de Junho de 2008, a fl. 8 do livro n.º 11, com o n.º 147/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras**

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999, e n.º 20, de 29 de Maio de 2001.

### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador do serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 20 trabalhadores.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Vigência**

*(Mantém-se.)*

### **Cláusula 37.ª**

#### **Diuturnidades**

1 — *(Mantém-se.)*

Mais de 4 anos — € 32,40;  
 Mais de 8 anos — € 64,80;  
 Mais de 12 anos — € 97,20;  
 Mais de 16 anos — € 129,60;  
 Mais de 20 anos — € 162;  
 Mais de 24 anos — € 194,40.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — É atribuída uma anuidade por ano de antiguidade até ao máximo de três anuidades com o valor unitário de € 8,10.

Os efeitos indexantes das anuidades serão os mesmos das diuturnidades e após o trabalhador completar quatro anos de antiguidade entrará no regime geral de diuturnidades.

### **Cláusula 38.ª**

#### **Subsídio para falhas de dinheiro**

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de € 27,61.

2 — *(Mantém-se.)*

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe receberá, por cada dia, € 2,82;

b) O trabalhador que no desempenho daquela tarefa ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de € 13,06.

3 — Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de € 4,70.

### **Cláusula 39.ª**

#### **Subsídio de tarefas complementares da condução**

1 — Os trabalhadores de tráfego no exercício efectivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de € 46,04 pela prestação de tarefas complementares da condução.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

### **Cláusula 68.ª**

#### **Subsídio de alimentação**

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 6,94 euros e de pequena refeição de € 2,33 por cada dia em que haja prestação de trabalho.

## **ANEXO I**

### **Tabela salarial e anuidades/diuturnidades com efeitos a 1 de Janeiro de 2008**

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2008
A .....	612,42
B .....	622,25

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2008
C .....	643,78
D .....	683,27
E .....	701,68
F .....	725,27
G .....	753,43
H .....	787,37
I .....	828,19
J .....	876,52
L .....	935,18
M .....	1004,77
N .....	1087,60
O .....	1169,55
P .....	1285,70
Q .....	1413,21
R .....	1554,31

**Anuidades**

1 .....	8,10
2 .....	16,20
3 .....	24,30

Escalões de vencimento	Tabela com efeitos a 1 de Janeiro de 2008
<b>Diuturnidades</b>	
1 .....	32,40
2 .....	64,80
3 .....	97,20
4 .....	129,60
5 .....	162
6 .....	194,40

**ANEXO III****Grelhas das carreiras profissionais**

Carreira 1 — *(Mantém-se.)*  
 Carreira 2 — *(Mantém-se.)*  
 Carreira 3 — *(Mantém-se.)*  
 Carreira 4 — *(Mantém-se.)*  
 Carreira 5 — *(Mantém-se.)*  
 Carreira 6 — *(Mantém-se.)*  
 Carreira 7:

CARREIRA 7    Técnicos de Tráfego e Condução    ( T.T.C.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								
R									
Q									
P									
O									
N									
M									
L									
J									
I									
H									
G									
F									
E									
D									
C									
B									
A									
GRUPOS PROFISSIONAIS	MOT. LID. PESADOS	BLHETEROS P.V.I.P.s	MOT. S. PÚBLICO GUARDA-FREIO	T.T.C.	CONTROLADOR DE TRÁFEGO	INSPECTOR			
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO			3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO			
LEGENDA	OBSERVAÇÕES								
<div><div><b>PROGRESSÃO</b> <div><div>I</div><div>A</div><div>S</div><div>M</div><div>E</div></div><div><div>- Integração no efectivo</div><div>- Automática</div><div>- Semi-automática</div><div>- Mérito</div><div>- Escolha</div></div></div><div><b>PROMOÇÃO</b> <div><div>E</div><div>P</div></div><div><div>- Escolha</div><div>- Formação</div></div></div><div><b>ACESSO AO ESCALÃO SEQUINTE</b> <div><div><div></div><div></div><div></div></div><div><div>- Densidade da Promoção Anual</div><div>- Tempo de Permanência MNI</div><div>- Tempo de Permanência MAJ</div><div>- Registo de Acesso</div></div></div></div></div>									

Carreira 8 — *(Mantém-se.)*  
 Carreira 9 — *(Mantém-se.)*  
 Carreira 10 — *(Mantém-se.)*

Lisboa, 26 de Maio de 2008.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*José Manuel Silva Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*António de Carvalho Santos e Silva*, vogal do conselho de administração.



Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, secretário-geral do SIMA.

Depositado em 25 de Junho de 2008, a fl. 9 do livro n.º 11, com o n.º 150/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Alteração salarial e outras.**

As partes acordam na alteração da revisão e outras constantes do anexo III do acordo de empresa entre elas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007.

## **CAPÍTULO I**

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

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito e área**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Rádio Renascença e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo sindicato signatário.

2 — Este AE aplica-se em todo o território nacional, respeita ao sector de actividade de radiodifusão sonora, abrangendo as carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

1 — O presente acordo de empresa entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2 — .....

3 — As disposições relativas à tabela salarial e à restante matéria pecuniária produzem efeitos de 1 de Abril a 31 de Março de cada ano, excepto o subsídio de refeição que tem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

4 — O acordo manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

## **ANEXO II**

### **Níveis de qualificação**

#### **Nível C**

Realizador do 5.º escalão.  
Engenheiro electrotécnico do 5.º escalão.

#### **Nível B**

Produtor do 5.º escalão.  
Supervisor de redes do 5.º escalão.

Engenheiro de informática do 5.º escalão.  
Técnico de relações públicas do 5.º escalão.  
Técnico de recursos humanos do 5.º escalão.  
Gestor de marca do 5.º escalão.

#### **Nível A**

Realizador do 4.º escalão.  
Engenheiro electrotécnico do 4.º escalão.  
Coordenador musical do 5.º escalão.  
Engenheiro técnico electrotécnico do 5.º escalão.  
Técnico de *marketing* do 5.º escalão.  
*Designer* do 5.º escalão.  
Gestor da *web* do 5.º escalão.  
Técnico de controlo de gestão do 5.º escalão.

#### **Nível I**

Produtor do 4.º escalão.  
Engenheiro informática do 4.º escalão.  
Supervisor de redes do 4.º escalão.  
Produtor musical do 5.º escalão.  
Supervisor técnico de emissão do 5.º escalão.  
Radiotécnico do 5.º escalão.  
Locutor-repórter do 5.º escalão.  
Técnico de relações públicas do 4.º escalão.  
Técnico de recursos humanos do 4.º escalão.  
Gestor de marca do 4.º escalão.

#### **Nível II**

Coordenador musical do 4.º escalão.  
Engenheiro técnico electrotécnico do 4.º escalão.  
Realizador do 3.º escalão.  
Engenheiro electrotécnico do 3.º escalão.  
Gestor da *web* do 4.º escalão.  
Locutor animador do 5.º escalão.  
Sonorizador do 5.º escalão.  
Técnico de electrónica do 5.º escalão.  
Documentalista do 5.º escalão.  
Caixa do 5.º escalão.  
Técnico de *marketing* do 4.º escalão.  
*Designer* do 4.º escalão.  
Técnico de controlo de gestão do 4.º escalão.

#### **Nível III**

Engenheiro de informática do 3.º escalão.  
Produtor do 3.º escalão.  
Supervisor de redes do 3.º escalão.  
Supervisor técnico de emissão do 4.º escalão.  
Assistente de produção do 5.º escalão.  
Técnico de som do 5.º escalão.  
Assistente de *marketing* do 5.º escalão.  
Secretário do 5.º escalão.  
Técnico de informática do 5.º escalão.  
Produtor musical do 4.º escalão.  
Radiotécnico do 4.º escalão.  
Locutor-repórter do 4.º escalão.  
Técnico de relações públicas do 3.º escalão.  
Técnico de recursos humanos do 3.º escalão.  
Gestor de marca do 3.º escalão.  
Assistente de recursos humanos do 5.º escalão.

**Nível IV**

Sonorizador do 4.º escalão.  
 Técnico de electrónica do 4.º escalão.  
 Realizador do 2.º escalão.  
 Coordenador musical do 3.º escalão.  
 Engenheiro electrotécnico do 2.º escalão.  
 Engenheiro técnico electrotécnico do 3.º escalão.  
 Técnico de *marketing* do 3.º escalão.  
*Designer* do 3.º escalão.  
 Técnico de controlo de gestão do 3.º escalão.  
 Gestor da *web* do 3.º escalão.  
 Assistente de programas do 5.º escalão.  
 Discotecário do 5.º escalão.  
 Operador de radiodifusão do 5.º escalão.  
 Electricista do 5.º escalão.  
 Mecânico de automóveis do 5.º escalão.  
 Técnico administrativo do 5.º escalão.  
 Locutor-animador do 4.º escalão.  
 Caixa do 4.º escalão.  
 Documentalista do 4.º escalão.

**Nível V**

Produtor do 2.º escalão.  
 Locutor repórter do 3.º escalão.  
 Produtor musical do 3.º escalão.  
 Radiotécnico do 3.º escalão.  
 Engenheiro de informática do 2.º escalão.  
 Supervisor de redes do 2.º escalão.  
 Supervisor técnico de emissão do 3.º escalão.  
 Mecânico de antenas do 5.º escalão.  
 Desenhador do 5.º escalão.  
 Fiel de armazém do 5.º escalão.  
 Telefonista do 5.º escalão.  
 Assistente de produção 4.º escalão.  
 Técnico de som do 4.º escalão.  
 Secretário do 4.º escalão.  
 Assistente de *marketing* do 4.º escalão.  
 Técnico de informática do 4.º escalão.  
 Técnico de relações públicas do 2.º escalão.  
 Técnico de recursos humanos do 2.º escalão.  
 Gestor de marca do 2.º escalão.  
 Assistente de recursos humanos do 4.º escalão.

**Nível VI**

Realizador do 1.º escalão.  
 Locutor animador do 3.º escalão.  
 Coordenador musical do 2.º escalão.  
 Sonorizador do 3.º escalão.  
 Engenheiro electrotécnico do 1.º escalão.  
 Engenheiro técnico electrotécnico do 2.º escalão.  
 Técnico de electrónica do 3.º escalão.  
 Técnico de *marketing* do 2.º escalão.  
*Designer* do 2.º escalão.  
 Técnico de controlo de gestão do 2.º escalão.  
 Documentalista do 3.º escalão.  
 Caixa do 3.º escalão.  
 Gestor da *web* do 2.º escalão.  
 Recepcionista do 5.º escalão.  
 Assistente de programas do 4.º escalão.  
 Discotecário do 4.º escalão.  
 Operador de radiodifusão do 4.º escalão.

Electricista do 4.º escalão.  
 Mecânico de automóveis do 4.º escalão.  
 Técnico administrativo do 4.º escalão.

**Nível VII**

Produtor do 1.º escalão.  
 Locutor repórter do 2.º escalão.  
 Produtor musical do 2.º escalão.  
 Assistente de produção do 3.º escalão.  
 Técnico de som do 3.º escalão.  
 Radiotécnico do 2.º escalão.  
 Engenheiro de informática do 1.º escalão.  
 Técnico de *marketing* do 1.º escalão.  
*Designer* do 1.º escalão.  
 Técnico de controlo de gestão do 1.º escalão.  
 Caixa do 2.º escalão.  
 Assistente de *marketing* do 3.º escalão.  
 Secretário do 3.º escalão.  
 Técnico de informática do 3.º escalão.  
 Supervisor de redes do 1.º escalão.  
 Gestor da *web* do 1.º escalão.  
 Supervisor técnico de emissão do 2.º escalão.  
 Motorista do 5.º escalão.  
 Desenhador do 4.º escalão.  
 Mecânico de antenas do 4.º escalão.  
 Fiel de armazém do 4.º escalão.  
 Telefonista do 4.º escalão.  
 Técnico de relações públicas do 1.º escalão.  
 Técnico de recursos humanos do 1.º escalão.  
 Gestor de marca do 1.º escalão.  
 Assistente de recursos humanos do 3.º escalão.

**Nível VIII**

Realizador.  
 Locutor animador do 2.º escalão.  
 Coordenador musical do 1.º escalão.  
 Assistente de programas do 3.º escalão.  
 Discotecário do 3.º escalão.  
 Sonorizador do 2.º escalão.  
 Operador de radiodifusão do 3.º escalão.  
 Engenheiro electrotécnico.  
 Engenheiro técnico electrotécnico do 1.º escalão.  
 Técnico de electrónica do 2.º escalão.  
 Electricista do 3.º escalão.  
 Mecânico de automóveis do 3.º escalão.  
 Documentalista do 2.º escalão.  
 Técnico administrativo do 3.º escalão.  
 Recepcionista do 4.º escalão.

**Nível IX**

Produtor.  
 Locutor repórter do 1.º escalão.  
 Produtor musical do 1.º escalão.  
 Assistente de produção do 2.º escalão.  
 Técnico de som do 2.º escalão.  
 Radiotécnico do 1.º escalão.  
 Electricista do 2.º escalão.  
 Mecânico de automóveis do 2.º escalão.  
 Mecânico de antenas do 3.º escalão.  
 Desenhador do 3.º escalão.  
 Engenheiro de informática.

Técnico de *marketing*.  
*Designer*.  
 Técnico de controlo de gestão.  
 Documentalista do 1.º escalão.  
 Caixa do 1.º escalão.  
 Assistente de *marketing* do 2.º escalão.  
 Secretário do 2.º escalão.  
 Técnico de informática do 2.º escalão.  
 Fiel de armazém do 3.º escalão.  
 Telefonista do 3.º escalão.  
 Supervisor de redes.  
 Gestor da *web*.  
 Supervisor técnico de emissão do 1.º escalão.  
 Motorista do 4.º escalão.  
 Técnico de relações públicas.  
 Técnico de recursos humanos.  
 Gestor de marca.  
 Assistente de recursos humanos do 2.º escalão.

#### Nível X

Locutor animador do 1.º escalão.  
 Coordenador musical.  
 Assistente de programas do 2.º escalão.  
 Discotecário do 2.º escalão.  
 Sonorizador do 1.º escalão.  
 Operador de radiodifusão do 2.º escalão.  
 Engenheiro técnico electrotécnico.  
 Técnico de electrónica do 1.º escalão.  
 Desenhador do 2.º escalão.  
 Assistente de *marketing* do 1.º escalão.  
 Técnico administrativo do 2.º escalão.  
 Recepcionista do 3.º escalão.  
 Trabalhadora de limpeza do 5.º escalão.  
 Contínuo do 5.º escalão.

#### Nível XI

Produtor estagiário.  
 Locutor repórter.  
 Produtor musical.  
 Assistente de produção do 1.º escalão.  
 Técnico de som do 1.º escalão.  
 Engenheiro electrotécnico estagiário.  
 Radiotécnico.  
 Electricista do 1.º escalão.  
 Mecânico de automóveis do 1.º escalão.  
 Mecânico de antenas do 2.º escalão.  
 Engenheiro de informática estagiário.  
 Técnico de *marketing* estagiário.  
*Designer* estagiário.  
 Técnico de controlo de gestão estagiário.  
 Documentalista.  
 Caixa.  
 Secretário do 1.º escalão.  
 Técnico de informática do 1.º escalão.  
 Fiel de armazém do 2.º escalão.  
 Telefonista do 2.º escalão.  
 Recepcionista do 2.º escalão.  
 Motorista do 3.º escalão.  
 Supervisor de redes estagiário.  
 Gestor da *web* estagiário.  
 Supervisor técnico de emissão.  
 Técnico de relações públicas estagiário.

Técnico de recursos humanos estagiário.  
 Gestor de marca estagiário.  
 Assistente de recursos humanos do 1.º escalão.

#### Nível XII

Locutor animador.  
 Assistente de programas do 1.º escalão.  
 Discotecário do 1.º escalão.  
 Sonorizador.  
 Operador de radiodifusão do 1.º escalão.  
 Técnico de electrónica.  
 Desenhador do 1.º escalão.  
 Assistente de *marketing*.  
 Técnico administrativo do 1.º escalão.  
 Motorista do 2.º escalão.  
 Contínuo do 4.º escalão.  
 Trabalhador de limpeza do 4.º escalão.

#### Nível XIII

Assistente de produção.  
 Técnico de som.  
 Electricista.  
 Mecânico de automóveis.  
 Mecânico de antenas do 1.º escalão.  
 Documentalista estagiário.  
 Auxiliar de caixa.  
 Secretário.  
 Técnico de informática.  
 Fiel de armazém do 1.º escalão.  
 Telefonista do 1.º escalão.  
 Recepcionista do 1.º escalão.  
 Motorista do 1.º escalão.  
 Assistente de recursos humanos.

#### Nível XIV

Assistente de programas.  
 Discotecário.  
 Operador de radiodifusão.  
 Engenheiro técnico electrotécnico estagiário.  
 Desenhador.  
 Técnico administrativo.  
 Supervisor técnico de emissão estagiário.  
 Contínuo do 3.º escalão.  
 Trabalhador de limpeza do 3.º escalão.

#### Nível XV

Locutor animador estagiário.  
 Radiotécnico estagiário.  
 Mecânico de antenas.  
 Assistente de *marketing* estagiário.  
 Técnico de informática estagiário.  
 Fiel de armazém.  
 Telefonista.  
 Recepcionista.  
 Motorista.

#### Nível XVI

Técnico de electrónica estagiário.  
 Electricista estagiário.  
 Mecânico de automóveis estagiário.  
 Secretário estagiário.

Contínuo do 2.º escalão.  
Trabalhador de limpeza do 2.º escalão.  
Assistente de recursos humanos estagiário.

**Nível XVII**

Assistente de produção estagiário.  
Assistente de programas estagiário.  
Discotecário estagiário.  
Operador de radiodifusão estagiário.  
Desenhador estagiário.  
Técnico administrativo estagiário.  
Auxiliar de armazém.  
Telefonista estagiário.  
Recepcionista estagiário.  
Ajudante de motorista com carta.  
Contínuo do 1.º escalão.  
Trabalhador de limpeza do 1.º escalão.

**Nível XVIII**

Ajudante de motorista sem carta.  
Contínuo.  
Trabalhador de limpeza.

**ANEXO III****1 — Tabela de remunerações mínimas mensais:**

Níveis	Vencimento (euros)
C.....	2165,14
B.....	2021,64
A.....	1888,33
I.....	1764,44
II.....	1649,42
III.....	1542,56
IV.....	1444,18
V.....	1352,72
VI.....	1267,92
VII.....	1189,23
VIII.....	1116,11
IX.....	1048,42
X.....	985,57
XI.....	927,16
XII.....	873,18
XIII.....	823,12
XIV.....	776,54
XV.....	733,44
XVI.....	693,50
XVII.....	655,46
XVIII.....	620,24

2 — Subsídio de refeição — o subsídio de refeição referido na cláusula 29.ª deste AE terá o valor de € 6,17, pago em numerário e € 6,99 pago em senhas.

3 — Diuturnidades — as diuturnidades referidas na cláusula 31.ª deste AE terão o valor de € 28,81.

4 — Remuneração das deslocações em serviço no território nacional — as deslocações em serviço no território nacional referidas no n.º 1 da cláusula 34.ª deste AE serão remuneradas da forma seguinte:

a) € 60,98 para os trabalhadores que auferirem vencimento superior a € 1351,12;

b) € 49,61 para os trabalhadores que auferirem vencimento entre € 1351,12 e € 867,39;

c) € 45,54 para os restantes trabalhadores.

5 — Remuneração das deslocações em serviço no estrangeiro — as deslocações em serviço ao estrangeiro, referidas no n.º 1 da cláusula 34.ª deste AE, serão remuneradas da forma seguinte:

a) € 144,71 para os trabalhadores que auferirem vencimento superior a € 1351,12;

b) € 127,83 para os trabalhadores que auferirem vencimento entre € 1351,12 e € 867,39;

c) € 108,73 para os restantes trabalhadores.

6 — Remuneração quando, em deslocação e por motivo de força maior, o trabalhador tenha que se deslocar em viatura própria:

a) € 0,39 por quilómetro percorrido.

Na data em que as partes celebram o presente convénio são por ele abrangidos 11 trabalhadores.

Lisboa, 23 de Abril de 2008.

Pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>:

*P. João Aguiar Campos*, presidente do conselho de gerência.

*Luís Manuel David Soromenho de Alvito*, gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — STT:

*Maria Teresa Dias Nunes*, dirigente.

Depositado em 23 de Junho de 2008, a fl. 8 do livro n.º 11, com o n.º 146/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Federação Sindical das Comunicações FESIC — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 5 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Natureza e objectivos**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação, âmbito e sede**

1 — A Federação Sindical das Comunicações, que adopta a sigla FESIC, é uma associação de sindicatos que representam trabalhadores do sector das comunicações, telecomunicações e dos correios, exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — A FESIC tem sede em Lisboa, podendo ter delegações noutras localidades do País.

3 — A FESIC terá uma duração indeterminável.

##### **Artigo 8.º**

##### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela FESIC o exercício do direito de se organizarem em tendências, nos termos do número seguinte.

2 — A FESIC reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos;

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado;

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da FESIC

subordinam-se às normas regulamentadas no anexo I destes estatutos.

##### **Artigo 12.º**

##### **Poder disciplinar**

O poder disciplinar será exercido pelo CDF, sob proposta do secretariado.

##### **Artigo 13.º**

##### **Medidas disciplinares**

1 — Podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares aos associados pelo CDF:

a) Repreensão escrita;

b) Repreensão registada no caso de reincidência;

c) Suspensão entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir, após a sanção prevista na alínea b) deste número;

d) Expulsão de sócio que provadamente prejudiquem os interesses da Federação e violem sistematicamente os estatutos.

2 — Ao associado cabe sempre o direito de recurso para a assembleia geral.

##### **Artigo 14.º**

##### **Garantias de defesa em processo disciplinar**

1 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, que seguirá os termos do processo disciplinar previsto na legislação do trabalho, com as necessárias adaptações.

2 — As sanções disciplinares previstas no artigo 12.º são da exclusiva competência do CDF, com recurso para a assembleia geral, que delibera em última instância.

3 — Da decisão do CDF cabe recurso para a assembleia geral a interpor junto da respectiva mesa.

4 — O recurso deve ser interposto por quem tem legitimidade para o fazer, por carta registada com aviso de recepção, devidamente fundamentado.

5 — O recurso tem efeitos suspensivos e será apreciado na primeira da assembleia geral, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

6 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o associado que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger e ou ser eleito.

#### Artigo 15.º

##### **Readmissão da qualidade de filiado**

(Anterior artigo 12.º)

### CAPÍTULO III

#### **Dos órgãos da Federação**

#### Artigo 16.º

##### **Órgãos**

(Anterior artigo 13.º)

#### Artigo 17.º

##### **Mandato**

(Anterior artigo 14.º)

#### Artigo 18.º

##### **Assembleia geral**

(Anterior artigo 15.º)

#### Artigo 19.º

##### **Mesa da assembleia geral**

(Anterior artigo 16.º)

#### Artigo 20.º

##### **Conselho de disciplina e fiscalização**

(Anterior artigo 17.º)

#### Artigo 21.º

##### **Secretariado**

(Anterior artigo 18.º)

#### Artigo 22.º

##### **Comissão executiva**

(Anterior artigo 19.º)

#### Artigo 23.º

##### **Secretário-geral**

(Anterior artigo 20.º)

#### Artigo 24.º

##### **Exercício dos cargos**

(Anterior artigo 21.º)

### CAPÍTULO IV

#### **Organização financeira**

#### Artigo 25.º

##### **Receitas**

(Anterior artigo 22.º)

#### Artigo 26.º

##### **Quotização**

(Anterior artigo 23.º)

### CAPÍTULO V

#### **Disposições finais e transitórias**

#### Artigo 27.º

##### **Fusão, integração e dissolução**

(Anterior artigo 24.º)

#### Artigo 28.º

##### **Da comissão instaladora**

(Anterior artigo 25.º)

### ANEXO I

#### **Regulamento do direito de Tendência**

#### Artigo 1.º

##### **Direito de organização**

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da FESIC é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindicais é da competência exclusiva da assembleia geral.

#### Artigo 2.º

##### **Conteúdo**

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da FESIC.

#### Artigo 3.º

##### **Âmbito**

Cada tendência constitui uma formação integrante do FESIC, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários.

#### Artigo 4.º

##### **Poderes**

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

**Artigo 5.º****Constituição e reconhecimento**

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10% dos membros da assembleia geral.

**Artigo 6.º****Associação**

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Registados em 16 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 30/2008, a fl. 117 do livro n.º 2.

**Federação Nacional dos Sindicatos da Educação — FNE — Alteração**

Alteração, aprovada em congresso realizado em 10 e 11 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 34, 8 (este de rectificação) e 34, de 15 de Novembro de 2004, 28 de Fevereiro de 2005 e 15 de Novembro de 2005, respectivamente.

**CAPÍTULO I****Da denominação, âmbito e sede, sigla e símbolo****Artigo 1.º****Denominação**

A Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (FNE) é uma associação sindical constituída por sindicatos de professores e de outros trabalhadores, que exercem a sua actividade profissional no sector da educação, da investigação científica e cultural e da formação profissional, que nela livremente se filiem.

**Artigo 2.º****Âmbito geográfico e competências**

1 — A FNE tem como âmbito geográfico o território do Estado Português e das comunidades portuguesas espalhadas pelo mundo onde trabalhem profissionais do sector da educação na dependência de instituições portuguesas ou comunitárias.

2 — A FNE tem como competências exclusivas:

a) Representar colectivamente, face às entidades patronais públicas ou privadas, os trabalhadores associados nos sindicatos filiados, em matéria de questões laborais de âmbito nacional e específico ou de outras que se contenham nos limites previstos nestes estatutos;

b) Representar os seus sindicatos filiados, directamente ou através das organizações sindicais internacionais em que se encontra filiada, em instâncias internacionais.

3 — A FNE partilha com os seus sindicatos filiados outras competências que lhe sejam cometidas pelo congresso.

**Artigo 3.º****Sigla e símbolo**

1 — .....  
2 — O símbolo é o que for aprovado pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

**Artigo 4.º****Sede**

1 — .....  
2 — .....

**CAPÍTULO H****Dos objectivos e princípios da FNE****Artigo 5.º****Objectivos**

1 — .....  
2 — A FNE orienta a sua acção pela defesa dos interesses dos seus sindicatos filiados, pela promoção da educação e pela criação de laços de unidade e solidariedade com os demais trabalhadores.  
3 — .....

**Artigo 6.º****Liberdade sindical**

A FNE rege-se pelos princípios da democracia e liberdade sindicais, ficando assegurado aos sindicatos filiados, sem prejuízo do respeito devido pelas deliberações democraticamente tomadas, o direito à participação livre e activa e à expressão e defesa de ideias e opiniões próprias.

**Artigo 7.º****Direito de tendência**

1 — .....  
2 — .....  
3 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências, nos termos previstos nos presentes estatutos, constam de regulamento próprio aprovado em congresso e anexo a estes estatutos, deles fazendo parte integrante.

**Artigo 8.º****Autonomia**

.....

**Artigo 9.º****Solidariedade sindical**

.....

### CAPÍTULO III

#### Dos membros da FNE

##### Artigo 10.º

###### Filiação

1 — Podem filiar-se na FNE os sindicatos que satisfaçam os requisitos mencionados no artigo 1.º

2 — A filiação de sindicatos faz-se a seu pedido.

3 — O secretariado nacional da FNE pronuncia-se sobre os pedidos de filiação, no prazo máximo de três meses, contados a partir da data de apresentação do referido pedido.

4 — Constitui motivo de recusa de pedido de filiação, a filiação de qualquer organização cujos princípios sejam incompatíveis com os princípios da FNE.

4 (passa a 5) — A deliberação que rejeite um pedido de filiação é obrigatoriamente submetida à apreciação do conselho geral na sua reunião ordinária imediata, que decide em última instância.

5 (passa a 6) — Por votação de dois terços dos membros dos respectivos órgãos, os prazos de deliberação referidos nos n.ºs 3 e 5 podem ser prorrogados por mais três meses ou até à reunião seguinte, respectivamente.

##### Artigo 11.º

###### Qualidade de membro filiado

Observado o disposto no artigo anterior, os sindicatos adquirem a qualidade de membros filiados de pleno direito da FNE no momento em que satisfaçam o pagamento da primeira quotização.

##### Artigo 12.º

###### Direitos

1 — São direitos dos sindicatos filiados:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- g) .....

2 — A proposta de destituição do secretariado nacional prevista na alínea g) do número anterior tem de ser subscrita por um mínimo de um terço dos sindicatos filiados.

3 — A decisão de destituição do secretariado nacional exige, nos termos do n.º 2 do artigo 50.º, maioria qualificada de três quartos dos membros efectivos do conselho geral.

##### Artigo 13.º

###### Deveres

São deveres dos sindicatos filiados:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

d) Prestar as informações que, respeitando aos próprios sindicatos, lhes sejam solicitados pelos órgãos da FNE no exercício da sua competência;

e) Assumir os encargos necessários ao bom funcionamento da FNE, nos termos do artigo 45.º e no âmbito das decisões assumidas pelo congresso.

##### Artigo 14.º (novo)

###### Perda da qualidade de membro filiado

1 — Perdem a qualidade de membros filiados as organizações sindicais que:

a) Comuniquem ao secretariado nacional, com a antecedência de 30 dias e por escrito, a vontade de se desvincularem da FNE;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a seis meses e que, depois de avisadas por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da data de recepção do aviso;

c) Sejam notificadas do cancelamento da sua filiação;

d) Tenham sido punidas com pena de expulsão, votada por maioria absoluta dos membros do conselho geral.

2 — A decisão de perda da qualidade de membro filiado, com fundamento quer na alínea b) quer na alínea c) do n.º 1 deste artigo, compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

3 — A decisão de expulsão prevista na alínea d) do n.º 1 deste artigo é da exclusiva competência do conselho geral.

##### Artigo 14.º (passa a artigo 15.º)

###### Quotização

1 — A quotização devida em cada ano à FNE é calculada em função do número de associados dos sindicatos filiados e o valor da quota por associado definido pelo conselho geral anualmente revisto.

- 2 — .....
- 3 — .....

##### Artigo 15.º (passa a artigo 16.º)

###### Contratos de solidariedade

1 — No sentido de permitir a tomada de medidas conducentes à promoção da solidariedade, face a sindicatos filiados impossibilitados de proceder ao pagamento regular das quotizações, podem ser celebrados contratos de solidariedade com a FNE, elaborados e aprovados pelo secretariado nacional, após parecer da Comissão Disciplinar e Fiscalizadora de Contas.

2 — Dos contratos de solidariedade referidos no número anterior, constará obrigatoriamente a previsão de isenção total ou parcial de pagamento de quotização por parte dos sindicatos filiados, o respectivo prazo de duração, os compromissos assumidos pelos mesmos no que se refere a medidas de reestruturação sindical, de gestão económica e de reforço da organização sindical e as respectivas formas acompanhamento da sua execução.

##### Artigo 16.º (passa a artigo 17.º)

###### Desvinculação

- 1 — .....



- 2 — .....  
 3 — A desvinculação provisória determina a suspensão imediata do mandato dos representantes do respectivo sindicato nos diversos órgãos da FNE e da representação daquele por esta.  
 4 — .....  
 5 — Quando a desvinculação for definitiva ou em tal transformada, a desvinculação faz cessar o dever quotização no final do mês seguinte ao da notificação ao secretariado nacional.

#### Artigo 18.º (novo)

##### Readmissão

Qualquer sindicato pode ser readmitido nas mesmas condições previstas para a filiação, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão tem de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria absoluta dos membros do conselho geral.

#### Artigo 17.º (passa a artigo 19.º)

##### Infrações

As infrações aos presentes estatutos são apreciadas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas e a sua punição é proposta pela mesma comissão ao conselho geral, nos termos dos princípios disciplinares constantes da secção VI do capítulo IV.

### CAPÍTULO IV

#### Dos órgãos da FNE

#### Artigo 18.º (passa a artigo 20.º)

##### Órgãos sociais

São órgãos sociais da FNE:

- a) .....  
 b) .....  
 c) .....  
 d) .....  
 e) .....

#### Artigo 19.º (eliminado)

##### Mesa do congresso e do conselho geral

1 — A mesa do congresso e do conselho geral é eleita de entre todos os associados dos sindicatos filiados na FNE, em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.

2 — O Presidente da Mesa do congresso e do conselho geral e o secretário-geral não podem pertencer ao mesmo sindicato.

### SECÇÃO I

#### Do congresso

#### Artigo 20.º (passa artigo 21.º)

##### Composição

1 — O congresso é o órgão máximo da FNE e é constituído por delegados eleitos, designados e por inerência:

- a) Delegados eleitos em cada sindicato filiado;  
 b) Delegados designados pelas direcções os sindicatos filiados;  
 c) Os membros da mesa do congresso e do conselho geral, por inerência dos seus cargos;  
 d) Os membros do secretariado nacional, por inerência dos seus cargos.

2 — O número de delegados ao congresso a eleger, a designar e por inerência, no mínimo de 500 e no máximo de 800, é definido no regimento do congresso.

3 — A representação dos sindicatos é proporcional ao número de associados no pleno uso dos seus direitos, garantindo-se sempre que o número de delegados eleitos seja, em relação a cada sindicato, superior à soma dos delegados designados e por inerência.

4 — A eleição dos delegados ao congresso, nos termos da alínea a) do n.º 1, é feita de acordo com os mecanismos estatutários previstos em cada um dos sindicatos filiados.

5 — O número de delegados a eleger por cada associação sindical filiada é fixado, pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, tendo em conta o número de associados de cada sindicato.

#### Artigo 21.º (passa a artigo 22.º)

##### Funcionamento

1 — O congresso reúne, ordinariamente, mediante convocação do presidente, de quatro em quatro anos, e, extraordinariamente, quando assim o requeiram, nos termos estatutários:

- a) O conselho geral;  
 b) O secretariado nacional;  
 c) 10 % ou 200 associados.

2 — (Eliminado.)

3 (passa a 2) — Os requerimentos para convocação do congresso são dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles devem constar sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não pode ser alterada.

4 (passa a 3) — O funcionamento do congresso é definido por regimento a aprovar pelo conselho geral, com a antecedência mínima de 90 dias sobre o prazo da sua realização.

5 (passa a 4) — Para efeitos da convocação do congresso extraordinário, o conselho geral é convocado nos quinze dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, para aprovar a proposta de regimento do congresso.

6 (passa a 5) — A convocação do congresso é feita mediante aviso remetido aos sindicatos filiados e publicado, com a antecedência mínima de 60 dias, em, pelo menos, um dos jornais de informação diária nacional, com a indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos.

6 — O mandato dos delegados eleitos nos termos do artigo 21.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral no Sindicato pelo qual haviam sido eleitos, caso em que o Sindicato

filiado pode designar substitutos, notificando, em prazo útil, o presidente da mesa.

7 — O congresso só pode iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos delegados.

Artigo 22.º (*passa a artigo 23.º*)

#### Competências

Compete ao congresso:

a) Ratificar o regimento do congresso, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes;

a) [*passa a b*)] Proceder à alteração dos estatutos;

b) [*passa a c*)] Eleger, de quatro em quatro anos, a mesa do congresso e do conselho geral, nos termos do n.º 3 do artigo 31.º, e os membros do secretariado nacional previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 33.º, de entre todos os associados dos sindicatos filiados na FNE;

c) [*passa a d*)] Apreciar e votar o relatório de actividades da FNE relativo ao quadriénio anterior;

d) [*passa a e*)] Aprovar o plano de acção sindical para o quadriénio seguinte;

e) [*passa a f*)] Decidir sobre a fusão ou dissolução da FNE e sobre o destino a dar aos bens existentes;

f) [*passa a g*)] Discutir as matérias de âmbito político-sindical que, situadas na área da educação, lhe sejam submetidas, sob a forma de moção de estratégia, ou pelo secretariado nacional, ou pelo conselho geral, ou por, pelo menos, um terço dos sindicatos filiados.

h) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

Artigo 23.º (*passa a artigo 24.º*)

#### Funções

.....

Artigo 24.º (*passa a artigo 25.º*)

#### Composição

1 — O conselho geral é constituído por:

a) Representantes dos sindicatos filiados eleitos pelos respectivos órgãos competentes;

b) Representantes designados pelas direcções de cada sindicato filiado.

2 — O número de representantes mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior é calculado, para cada uma delas, pela aplicação das seguintes regras:

a) Sindicatos que tenham até 5000 associados — dois representantes;

b) Sindicatos que tenham entre 5001 e 10 000 associados — quatro representantes;

c) Sindicatos que tenham entre 10 001 e 15 000 associados — cinco representantes;

d) Sindicatos que tenham entre 15 001 e 20 000 associados — seis representantes;

e) Sindicatos que tenham mais de 20 000 associados — oito representantes.

3 — .....

4 — As direcções dos sindicatos filiados enviam à Mesa do congresso e do conselho geral as listas dos representantes sindicais previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 deste artigo, as quais devem integrar tantos elementos suplentes como efectivos.

5 — O secretariado nacional participa, sem direito a voto, em termos a definir no seu regimento, nas reuniões do conselho geral.

Artigo 25.º (*passa a artigo 26.º*)

#### Competências

Compete ao conselho geral:

a) .....

b) .....

c) .....

d) Definir o valor da quota por associado para cada ano e o valor das quotas extraordinárias, nos termos do artigo 15.º;

e) .....

f) Ratificar a decisão do secretariado nacional sobre a filiação de sindicatos;

g) Decidir sobre as propostas de expulsão e readmissão de sindicatos filiados que lhe sejam apresentadas pelo secretariado nacional;

h) Apreciar o recurso sobre a rejeição de pedidos de filiação;

i) .....

j) Decidir relativamente aos conflitos de competências que surjam entre os órgãos sociais da FNE ou entre esta e os sindicatos filiados;

l) Destituir a sua mesa, o secretariado nacional ou a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, nos termos previstos nos artigos 50.º e 51.º;

m) Eleger órgãos provisórios, quando os órgãos eleitos em congresso hajam renunciado, tenham perdido quórum ou tenham sido destituídos pelo conselho geral nos termos do artigo 51.º;

n) Aprovar o regimento do congresso, de acordo com o previsto no artigo 21.º;

o) Aprovar o número de delegados a eleger para o congresso, por cada Sindicato filiado, tendo em conta o respectivo número de associados;

o) [*passa a p*)] Deliberar sobre a adesão da FNE a estruturas sindicais nacionais ou internacionais;

p) [*passa a q*)] Analisar a política educativa do País e a acção reivindicativa desenvolvida pela FNE, aprovando, quando for caso disso, moções ou recomendações que sintetizem a análise realizada e que sirvam de referencial para o secretariado nacional ou ainda para efeito de submissão ao congresso;

q) [*passa a r*)] Aprovar o seu regimento, sob proposta do Presidente;

r) [*passa a s*)] Autorizar o secretariado nacional a adquirir ou locar os imóveis ou veículos que se mostrem indispensáveis às necessidades da FNE;

s) Aprovar o regulamento de disciplina previsto no artigo 17.º sob proposta do secretariado nacional (*eliminado*);

t) Solicitar à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas a realização de inquéritos e a instrução de processos disciplinares;

u) Aplicar as penas disciplinares e decidir dos recursos interpostos das decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvida a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

t) [*passa a v*] Emitir parecer sobre a proposta de fusão ou dissolução da FNE;

x) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

2 — .....

Artigo 26.º (*passa a artigo 27.º*)

#### Votações

1 — O conselho geral só pode deliberar validamente quando esteja presente a maioria dos seus membros, em primeira convocatória, e, em segunda convocatória, trinta minutos mais tarde, com o número de conselheiros presentes.

(*Passa a 2*) — As votações são obrigatoriamente nominais, salvo tratando-se de eleições ou de deliberações sobre matéria de natureza processual, casos em que são secretas.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples, salvo se for exigida maioria qualificada.

Artigo 27.º (*passa a artigo 28.º*)

#### Reuniões ordinárias

O conselho geral reúne ordinariamente três vezes por ano, em Março, no final do ano lectivo e em Novembro, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e, em segunda convocatória, trinta minutos mais tarde, com o número de conselheiros presentes, desde que salvaguardada a participação de representantes de, pelo menos, metade dos sindicatos filiados.

Artigo 28.º (*passa a artigo 29.º*)

#### Convocação

1 — As reuniões ordinárias do conselho geral são convocadas pelo Presidente através de carta dirigida a cada um dos seus membros e enviada com um mínimo de 15 dias de antecedência, indicando o dia, hora do início e encerramento, local da reunião e sua ordem de trabalhos.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas pelo Presidente, por decisão da mesa ou a requerimento do secretariado nacional ou de 10 % ou 200 associados, observando-se o disposto no número anterior, salvo no prazo da convocação, que pode ser reduzido para oito dias.

Artigo 29.º (*passa a artigo 30.º*)

#### Substituições

O impedimento eventual ou definitivo de qualquer membro efectivo é comunicado pelo próprio ou pelo respectivo

sindicato ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral, com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da reunião imediata do conselho geral, sendo prontamente convocado o primeiro elemento suplente das respectivas listas a que alude o n.º 4 do artigo 25.º

### SECÇÃO III

#### Da mesa do congresso e do conselho geral

Artigo 30.º (*passa a artigo 31.º*)

#### Composição

1 — A Mesa do congresso e do conselho geral é composta por um Presidente, um Vice-Presidente e cinco Secretários.

2 — .....

3 — A Mesa do congresso e do conselho geral é eleita de entre todos os associados dos sindicatos filiados na FNE, em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.

4 — O Presidente da Mesa do congresso e do conselho geral e o Secretário-Geral não podem pertencer ao mesmo sindicato.

Artigo 31.º (*passa a artigo 32.º*)

#### Competências

1 — Compete à mesa do congresso e do conselho geral:

a) Orientar os trabalhos de acordo com o regimento aprovado pelo conselho geral e ratificado pelo congresso;

b) .....

2 — Compete, em particular, ao presidente da mesa:

a) .....

b) .....

c) Elaborar e propor ao conselho geral, para aprovação, o seu regimento.

d) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

3 — .....

### SECÇÃO IV

#### Do secretariado nacional

Artigo 32.º (*passa a artigo 33.º*)

#### Composição

1 — O secretariado nacional é o órgão executivo e de direcção da FNE composto por elementos eleitos, designados e por inerência.

2 — Os elementos a eleger para o secretariado nacional é eleita em congresso de entre todos os associados dos sindicatos filiados, em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.

1 (*passa a 3*) — O secretariado nacional é composto por:

a) Secretário-geral;

b) Um mínimo de dois vice-secretários-gerais, que sejam presidentes ou secretários-gerais de sindicatos filiados, à data do congresso;

c) Secretários nacionais eleitos em congresso, com a seguinte distribuição:

- Até 15 % associados — três secretários nacionais;
- Entre 1501 e 5000 associados — quatro secretários nacionais;
- Entre 5001 e 10 000 associados — seis secretários nacionais;
- Entre 10 001 e 15 000 associados — sete secretários nacionais;
- Entre 15 001 e 20 000 associados — oito secretários nacionais;
- Mais de 20 000 associados — nove secretários nacionais.

d) Secretários nacionais designados pelas direcções dos sindicatos filiados, de acordo com as seguintes regras:

- Até 1500 associados — um secretário nacional;
- Entre 1501 e 5000 associados — dois secretários nacionais;
- Entre 5001 e 10 000 associados — três secretários nacionais;
- Entre 10 001 e 15 000 associados — quatro secretários nacionais;
- Entre 15 001 e 20 000 associados — cinco secretários nacionais;
- Mais de 20 000 associados — seis secretários nacionais.

2 (passa a 4) — Cada sindicato filiado indica um número de suplentes igual ao número de efectivos para satisfação do estabelecido no n.º 5.

3 (passa a 5) — Os secretários nacionais efectivos previstos na alínea d) do n.º 3 são substituídos, nos seus impedimentos, por suplentes do mesmo sindicato.

4 (passa a 6) — Os presidentes ou secretários-gerais dos sindicatos filiados na FNE, que não estejam incluídos nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 3, são membros, por inerência, do secretariado nacional.

### Artigo 33.º

#### Competências

- 1 — (Eliminado.)
- 2 — (Eliminado.)

Compete ao secretariado nacional:

- a) .....
- b) .....
- c) Outorgar, por si próprio e em representação dos sindicatos filiados, as convenções colectivas de trabalho;
- d) Elaborar, sob proposta do secretário-geral 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 c) e e) do n.º 1 do artigo 26.º;
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços;
- i) .....

j) Adquirir ou locar, mediante expressa autorização do conselho geral, os bens imóveis ou veículos que se mostrem indispensáveis às necessidades da FNE, segundo critérios de economicidade;

l) .....

m) Propor ao conselho geral quotizações extraordinárias, bem como a definição das suas condições de pagamento, por parte de cada sindicato filiado;

n) Solicitar à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas a realização de inquéritos e a instrução de processos disciplinares;

o) Decidir sobre os pedidos de filiação de sindicatos, submetendo-os à ratificação do conselho geral;

p) Propor ao conselho geral a expulsão de sindicatos filiados, com a devida fundamentação estatutária;

q) .....

r) Elaborar, sob proposta do secretário-geral, o relatório anual de actividades e as contas do exercício e submetê-los ao conselho geral, nos termos e para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 26.º;

s) .....

t) Requerer ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral a convocação do congresso e do conselho geral, propondo-lhe a ordem de trabalhos;

u) .....

v) .....

x) .....

z) .....

aa) .....

bb) Elaborar e aprovar contratos de solidariedade de acordo e, nos termos previstos no artigo 16.º;

cc) Exercer as demais competências previstas nos estatutos;

dd) Elaborar a proposta de regimento do congresso a submeter à aprovação do conselho geral, que definirá o número de delegados a eleger nos termos do n.º 2 do artigo 21.º e regulará a disciplina de funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e órgãos;

ee) Propor ao congresso a fusão ou a dissolução da FNE, acompanhado do parecer do conselho geral.

### Artigo 34.º (passa a artigo 35.º)

#### Votações e deliberações

1 — .....

2 — .....

3 — No caso de o(s) representante(s) de alguma direcção sindical no secretariado nacional ter(em) votado vencido(s) quaisquer propostas a submeter à votação e aprovação dos profissionais do sector da educação e da investigação, é pelo sindicato respectivo enviada aos seus órgãos deliberativos, para discussão e tomada de posição, juntamente com a proposta maioritária, a contraproposta do(s) respectivo(s) representante(s).

4 — Uma proposta não aceite por uma direcção sindical e posteriormente não ratificada pelos órgãos competentes do sindicato filiado não pode obrigá-los ao seu cumprimento.

5 — As deliberações do secretariado nacional, no que respeita às matérias a que se alude nas alíneas h) e z,) do artigo 34.º são tomadas, por maioria absoluta dos seus

membros efectivos, na primeira reunião para que sejam agendadas ou, por maioria simples, na reunião seguinte.

6 — O secretariado nacional é um órgão de funcionamento colegial, respondendo os seus membros solidariamente perante a lei pelos actos praticados, no exercício das suas funções, e perante o conselho geral e o congresso.

7 — Para efeitos do número anterior, exceptuam-se os Secretários nacionais que tiverem votado contra a respectiva deliberação ou quando, não tendo estado presentes na reunião na qual a deliberação foi tomada, apresentem declaração por escrito de discordância, no prazo de 15 dias após a aprovação da acta da reunião em que foi tomada a deliberação.

#### Artigo 35.º (passa a artigo 36.º)

##### Funcionamento

1 — O secretariado nacional reúne de dois em dois meses ou sempre que o secretário-geral o convoque, por sua iniciativa ou a pedido dos representantes de dois sindicatos filiados.

2 — As reuniões do secretariado nacional são convocadas pelo secretário-geral com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, por carta ou correio electrónico dirigido a cada um dos seus membros, 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 secretário nacional é comunicado pelo próprio ou pelo respectivo sindicato ao Secretário-geral com a antecedência mínima de quarenta e oito horas sobre a data e hora da reunião do Secretário Nacional, sendo prontamente convocado o primeiro suplente membro do mesmo sindicato filiado.

4 — O secretariado nacional só pode deliberar validamente quando esteja presente a maioria dos seus membros, em primeira convocatória, ou, uma hora mais tarde, com qualquer número de membros, salvaguardada a participação de representantes de, pelo menos, metade dos sindicatos filiados.

#### Artigo 36.º (passa a artigo 37.º)

##### Eleições nos sindicatos

1 — Sempre que haja eleições em qualquer sindicato filiado, é o resultado das mesmas comunicado, de imediato, ao Presidente da Mesa do congresso e do conselho geral e ao secretário-geral.

2 — A direcção eleita do sindicato filiado comunica ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral e ao secretário-geral os nomes dos membros que integram o conselho geral e o secretariado nacional, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 25.º e com o definido na alínea d) do n.º 3 e no n.º 4 do artigo 33.º, respectivamente.

#### SECÇÃO V (passa a secção vii)

##### Do secretário-geral

#### Artigo 37.º (passa a artigo 43.º)

##### Competências

1 — O secretário-geral é o primeiro nome da lista conjunta para o secretariado nacional eleita pelo congresso.

(Passa a 2) — Compete ao secretário-geral:

- a) .....
- b) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) Propor ao secretariado nacional a delegação de competências, nos termos da alínea z) do artigo 34.º;
- j) .....
- l) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

#### SECÇÃO VI (passa a secção v)

##### Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

#### Artigo 38.º

##### Composição

A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é composta por sete membros efectivos e sete membros suplentes, oriundos de sindicatos filiados diferentes e eleitos pelo conselho geral de entre os seus membros.

#### Artigo 39.º

##### Competências

Compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas:

- a) Realizar, a solicitação do conselho geral ou do secretariado nacional, inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares, propondo ao conselho geral ou ao secretariado nacional o respectivo procedimento;
- b) Apreçar, em reunião ordinária, em cada semestre, as contas apresentadas pelo secretariado nacional relativas ao semestre ou ao ano civil, conforme as circunstâncias, emitindo um parecer sobre as contas anuais, o qual será obrigatoriamente enviado aos membros do conselho geral juntamente com as contas do exercício;
- c) Dar parecer sobre propostas de contratos de solidariedade apresentadas pelo secretariado nacional de acordo com o previsto no artigo 16.º;
- d) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

#### Artigo 40.º

##### Reuniões

1 — Na sua primeira reunião, a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas elege o respectivo presidente de entre os seus membros.

- 2 — .....
- 3 — .....

#### SECÇÃO VII (passa a secção viii)

##### Do exercício de cargos dirigentes

#### Artigo 41.º (passa a artigo 44.º)

##### Gratuidade

(Eliminado.)

Artigo 42.º (passa a artigo 45.º)

**Reembolso**

(Eliminado.)

Artigo 43.º (passa a artigo 46.º)

**Duração dos mandatos**

(Eliminado.)

**SECÇÃO VI****Do regime disciplinar**

Artigo 41.º

**Poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da FNE, aplicar as penas disciplinares aos sindicatos membros e julgar em 2.ª instância as infracções aos Estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da FNE.

2 — Nenhuma pena pode ser aplicada aos membros dos órgãos da FNE sem que seja instaurado o correspondente processo pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

3 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

4 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

5 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 42.º

**Penas disciplinares**

1 — Aos associados membros da FNE podem ser aplicados, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de repreensão escrita, os associados da FNE que, injustificadamente, violem o disposto nas alíneas b) c) d) e e) do artigo 13.º

3 — Incorrem na pena de suspensão até 180 dias, os associados da FNE que violem o previsto na alínea a) do artigo 13.º

4 — Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da FNE;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da FNE.

SECÇÃO V (passa a secção VII)

**Do secretário-geral**

Artigo 37.º (passa a artigo 43.º)

**Competências**

1 — O secretário-geral é o primeiro nome da lista conjunta para o secretariado nacional eleita pelo congresso.

(Passa a 2) — Compete ao secretário-geral:

- a) .....
- b) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) Propor ao secretariado nacional a delegação de competências nos termos da alínea z) do artigo 34.º;
- j) .....
- l) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

SECÇÃO VII (passa a secção VIII)

**Do exercício de cargos dirigentes**

Artigo 41.º (passa a artigo 44.º)

**Gratuidade**

O exercício de quaisquer cargos na FNE é gratuito.

Artigo 42.º (passa a artigo 45.º)

**Reembolso**

1 — Os membros de todos os órgãos da FNE são reembolsados pelos sindicatos filiados a que pertencem, de acordo com os seus respectivos regulamentos de funcionamento, pelas perdas de salários, despesas de deslocação e estada e alimentação resultantes da sua presença em reuniões dos órgãos da FNE, quando para o efeito devidamente convocados.

2 — .....

3 — .....

4 — Quando as comissões de trabalho previstas no n.º 2 se prolonguem ou se preveja que se possam prolongar por mais de 30 dias consecutivos, as perdas de vencimento são suportadas pela FNE.

Artigo 43.º (passa a artigo 46.º)

**Duração dos mandatos**

A duração dos mandatos dos membros eleitos em congresso é de quatro anos.

**CAPÍTULO V****Dos fundos e resultados do exercício**Artigo 44.º (*passa a artigo 47.º*)**Fundos**

1 — A FNE possui um fundo de reserva cuja finalidade é fazer face a encargos imprevistos ou à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício e cuja afectação anual não pode ser inferior a 10 % do saldo do exercício.

- 2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

Artigo 48.º

**Afectação dos fundos**

Após a aprovação dos presentes estatutos, o conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, pode afectar parte, ou no todo, das suas reservas financeiras disponíveis, aos fundos previstos no artigo 47.º

**CAPÍTULO VI****Da dissolução**

Artigo 49.º

**Procedimentos e atribuição dos bens**

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a dissolução da FNE tem de ser publicada com a antecedência mínima de noventa dias.

2 — A deliberação sobre a dissolução carece de voto favorável de três quartos dos membros do congresso.

3 — A proposta de dissolução tem de definir objectivamente os termos em que esta se processa, não podendo, em caso algum, os bens da FNE serem distribuídos pelos associados.

4 — No caso de dissolução, os bens da FNE devem ser atribuídos a instituições sem fins lucrativos.

CAPÍTULO VI (*passa a capítulo VII*)**Disposições finais**Artigo 46.º (*passa a artigo 50.º*)**Destituição de órgãos**

1 — O conselho geral delibera por voto directo e secreto em matéria de destituição da mesa do conselho geral, do secretariado nacional e da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 51.º

- 2 — .....  
3 — .....

Artigo 47.º (*passa a artigo 51.º*)**Substituição de órgãos destituídos**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

4 — Se o conselho geral deliberar a destituição da sua Mesa, na mesma reunião, tem de proceder à eleição de uma nova Mesa, de entre os seus membros, por voto directo e secreto.

5 — A destituição do secretariado nacional obriga à eleição de todos os órgãos sociais, nos termos do n.º 2.

Artigo 45.º (*passa a artigo 52.º*)**Representatividade**

Nos órgãos da FNE deve, na medida do possível, observar-se o princípio de representação de todos os professores e demais trabalhadores referidos no artigo 1.º

Artigo 50.º (*passa a artigo 53.º*)**Casos omissos**

- 1 — .....  
2 — .....

**ANEXO**

(a que se refere o n.º 3 do artigo 7.º)

**Regulamento de tendências**

Artigo 1.º

**Direito de organização**

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da FNE, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

**Conteúdo**

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos estatutos da FNE.

Artigo 3.º

**Âmbito**

Cada tendência é uma formação integrante da FNE, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

**Constituição**

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à

sua implementação e representação sindicais, traduzidos pelo número de trabalhadores e pelo número de delegados eleitos com o seu apoio.

#### Artigo 5.º

##### Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger, com o seu apoio, pelo menos, 5 % dos delegados ao congresso da FNE.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para efeitos eleitorais, em tendências.

#### Artigo 6.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da FNE não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

#### Artigo 7.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

#### Artigo 8.º

##### Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical, devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários da FNE;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

Registados em 23 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 31/2008, a fl. 117 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra — Eleição da direcção nos dias 28, 29, 30 e 31 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010.**

1 — Maria Fernanda Alves Santos Moreira, 40 anos, sócia n.º 16 616, bilhete de identidade n.º 8224306, trabalhadora da firma Ecco'let (Portugal), Fábrica de Sapatos, L.<sup>da</sup>, reside na Rua do Picoto, 7, São João de Ver, em Santa Maria da Feira.

2 — Cátia Céu Pereira Duro, 25 anos, sócia n.º 34 357, bilhete de identidade n.º 12069578, trabalhadora da firma ROHDE-SICLA, L.<sup>da</sup>, reside na Rua da Feira, 10 -138, em Fiães, Santa Maria da Feira.

3 — Rosa Oliveira Fernandes, 39 anos, sócia n.º 28554, bilhete de identidade n.º 10725599, trabalhadora da firma DCB — Componentes para Calçado, L.<sup>da</sup>, reside na Rua da Serração, Arada, Ovar.

4 — Fernando Conceição Sequeira Linhas, 48 anos, sócio n.º 16487, bilhete de identidade n.º 7992523, trabalhador na firma Ecco'let (Portugal), Fábrica de Sapatos,

L.<sup>da</sup>, reside na Rua da Regedoura, 135, rés-do-chão, esquerdo, Grijó.

5 — Cristina Maria Silva Moreira, 41 anos, sócia n.º 34541, bilhete de identidade n.º 7862954, trabalhadora da firma ROHDE — Soc. Ind. Calçado Luso-Alemã, L.<sup>da</sup>, reside na Rua da Eira, Póvoa, Castelo de Paiva.

6 — Maria Amélia Pinto Sousa Fonseca, 41 anos, sócia n.º 17395, bilhete de identidade n.º 10055566, trabalhadora da firma Christian Dietz — Ind. Calçado, L.<sup>da</sup>, reside no lugar Redondo, Fiães, Santa Maria da Feira.

7 — Fernando Joaquim Rocha Garções, 32 anos, sócio n.º 33344, bilhete de identidade n.º 10498162, trabalhador da firma Eccolet (Portugal), Fábrica de Sapatos, L.<sup>da</sup>, reside na Rua Espinheira, 182, em Sanguedo.

8 — Maria Conceição Soares Correia, 57 anos, sócia n.º 19605, bilhete de identidade n.º 5563113, trabalhadora da firma A. Industrial Calçado Arauto, S. A.; reside na Rua de Afonso Henriques, 486, São João da Madeira.

#### Suplentes:

1 — Avelino Jesus Almeida, 59 anos, sócio n.º 32041, bilhete de Identidade n.º 5394022, trabalhador da firma



fábrica de Calçado Nelito, L.<sup>da</sup>, reside na Rua das Devesas, Macieira de Sarnes, Oliveira de Azeméis.

2 — Júlio Costa Santos, 42 anos, sócio n.º 10214, bilhete de identidade n.º 9763575, trabalhador da firma Alfa — Calçados, L.<sup>da</sup>, reside na Rua de Arantes de Oliveira, Casa do Campo, São João da Madeira.

3 — Estrela Alexandra Ferreira Simões, 32 anos, sócia n.º 27931, bilhete de identidade n.º 11508714, trabalhadora da firma Rohde — Soc. Ind. Calçado Luso-Alemã, L.<sup>da</sup>, reside na Rua de Santa Maria, edifício Santa Maria, bloco 2, direito, Santa Maria de Lamas.

4 — António Eduardo Gomes Oliveira, 58 anos, sócio n.º 31717, bilhete de identidade n.º 6187246, trabalhador da firma, SONIVAR — Sociedade Calçado, S. A., reside na Rua da Estradinha, 53, em Maceda, Ovar.

5 — Fábio Raposo Ribeiro Monteiro, 23 anos, sócio n.º 36630, bilhete de identidade n.º 12542456, trabalhador da firma Vasconcelos & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, reside na Rua do Comendador Rainho, 1160, 2.º, esquerdo, São João da Madeira.

### **Sindicato Nacional dos Farmacêuticos — Eleição em 5 de Maio de 2007 para o biénio de 2007-2008.**

#### **Direcção**

Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz — bilhete de identidade n.º 6581529, de 13 de Julho de 2004, de Lisboa.

Maria Luís Araújo Queirós — bilhete de identidade n.º 5944038, de 29 de Maio de 2002, do Porto.

João Luís Vaz de Paiva Alves — bilhete de identidade n.º 5599333, de 28 de Abril de 2000, de Lisboa.

António Pedro Fernandes da Costa Ferreira — bilhete de identidade n.º 11098482, de 23 de Junho de 2003, de Lisboa.

Sónia Alexandra Nunes Correia — bilhete de identidade n.º 9536654, de 8 de Maio de 2007, de Lisboa.

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias e Comércio de Panificação, Moagens, Confeitaria, Pastelaria e Similares do Minho — Eleição em 17 de Maio de 2008 para o triénio de 2008-2010.**

#### **Direcção:**

Presidente — António Carvalho Costa, sócio n.º 15, 60 anos de idade, residente nas Andorinhas, Vila Frescaimhas (São Pedro), Barcelos.

Vice-presidente — José Tomás da Silva Castro, sócio n.º 56, de 49 anos de idade, residente no lugar de Paço de Cima, Mesão Frio, Guimarães.

Secretário — Júlio Araújo de Sousa, sócio n.º 6, de 56 anos de idade, residente na Rua do Campo das Carvalheiras, 56, Sé, Braga.

Tesoureiro — Sérgio Manuel Araújo Moreira, sócio n.º 190, de 31 anos de idade, residente no lugar da Veiga, Padim da Graça, Braga.

#### **Vogais:**

Belmiro da Silva, sócio n.º 41, de 48 anos de idade, residente na Avenida de Santo António, bloco B, 45, 3.º, esquerdo, Ferreiros, Amares.

Manuel Joaquim Pereira de Sousa, sócio n.º 108, de 38 anos de idade, residente no lugar de Fraião, Cx. 117, Galegos (Santa Maria), Barcelos.

José Manuel Azevedo Laranjeira, sócio n.º 93, de 39 anos de idade, residente na Travessa dos Pescadores, 20, Esposende.

### **Sindicato dos Professores da Região Centro — Eleição em 22 de Abril de 2008 para mandato de três anos (triénio de 2008-2011).**

#### **Núcleo Regional**

#### **Direcção:**

Mário Oliveira Nogueira.

Anabela Batista Cortez Sotaia.

Rosa Maria Simões Correia Gadanho.

Maria Dulce Ribeiro Pinheiro.

João Manuel Lima Louceiro.

Sofia Paula Nogueira do Rosário Monteiro.

Ana Rita Carvalhais da Silva.

Francisco Manuel de Almeida.

Isabel Margarida Silva Luís Fonseca.

Helena Maria Arcanjo Coelho Martins.

Vítor Manuel Santos Carvalho Godinho.

Manuel Rodrigues.

Nuno Ferreira Rilo.

António Alberto Soares Caldeira.

António da Conceição Miguel Gonçalves.

Luís Manuel Santos Lobo.

Isaura Maria Cardoso dos Reis Madeira.

Joaquim de Sousa de Morais Ferreira.

Jorge Pinto dos Santos.

Irina Daniela Pires Batista.

Maria da Cruz Marques.

Silvina da Silva Fonseca Anadio de Queiroz.

Filomena Isabel dos Prazeres Tomás Teixeira Pires.

Maria Helena da Silva Sintra.

Álvaro Manuel Almeida de Figueiredo.

António dê Jesus Fernandes de Matos.

Maria Isabel da Silva Pimenta e Melo.

Maria Laura de Lima Moreira.

Maria da Graça de Sousa Pereira da Silva.

José Manuel Lopes Gonçalves.

Maria Isabel Hipólito de Carvalho.

Maria Margarida Rodrigues Elias Nogueira.

Olga Maria Dias Marques Gaspar.

Manuel Vaz Pires da Rocha.

Paulo Jorge Rios Peralta Correia.

#### **Suplentes:**

Maria Antónia Lourenço.

Maria de Fátima Januário.  
Maria José Martins Lourenço Pires Gomes.  
Luís Manuel Vide Miranda.

Executivos distritais:

Aveiro:

Anabela de Pinho Guerra Costa.  
Ana Clara dos Santos Correia.  
Ana Cláudia Palhoto Lucena Amaral.  
Ana Maria Pereira Migueis Picado.  
António Duarte Morais.  
Anunciação Fernanda Carlos Jorge Teles.  
Carla Sónia de Sá Cabique Martins.  
Cláudia Alexandra Fernandes Lopes Bartolomeu.  
Domingas Maria Ramos Loureiro.  
Fernando José de Jesus Marta.  
Francisco Avelino Pereira de Castro.  
Graciete Dolores Domingues Ribau de Abreu.  
Inês Manuela Cerdeira Silva.  
Isabel Maria Teixeira Passos.  
José Eugénio Santos Pereira Bartolomeu.  
Luís Manuel Carmona da Mota.  
Maria Celeste de Jesus Heleno.  
Maria das Dores Umbelina Lopes.  
Maria de Fátima Pereira de Melo.  
Maria de Lourdes de Oliveira Rebelo.  
Maria dos Anjos Mercê Barreirinha.  
Maria Helena de Sá Andrade Almeida Santos.  
Mana Madalena Silva Brandão.  
Maria Manuela da Silva Inácia.  
Miguel Cavez Vieira.  
Sara Nogueira de Lemos Reis.  
Vitor Manuel Teija Januário.

Castelo Branco:

Abel Pereira da Silva.  
Amélia Rute de Lima Dias dos Santos.  
Ana Maria Ramos Pinto Leitão.  
António Manuel Faria Pereira.  
Catarina Maria Queirós Monteiro Ventura Gavinhos.  
Clara Maria Martins da Graça Valente Roque.  
Cristina Maria Nunes Mendes.  
Fernanda Isabel Alves Pio Nogueira.  
Fernando Alves.  
Flora Conceição Queirós Rodrigues Vieira.  
Francisco José Antunes da Costa.  
Graça Maria dos Santos Figueiredo Monteiro.  
Graciosa Mendes Mateus.  
Helena Maria de Almeida Baptista.  
Hélder Januário Lopes Rodrigues.  
Heloísa Soraia Monteiro Alves de Jesus Caronho.  
Isabel Maria Pereira da Silva.  
João António Caio Salgueiro.  
Joaquim Manuel de Castro Bonifácio da Costa.  
Jorge Manuel Martins Bonifácio.  
José Adelino Lambelho Proença.  
José Joaquim Pinto Almeida.  
Manuel João Cordeiro Magrinho.  
Margarida Maria Ferreira da Silva Brás.  
Maria Alcina Ferreira dos Santos.  
Maria Emília Morais Carmona da Rocha.

Maria Helena Pereira Freire.  
Maria Natália da Cunha de Sousa.  
Maria Regina Moreira Ardérios.  
Maria Teresa Costa Sousa Fiadeira.  
Maria Teresa Leitão Marques Melo.  
Maria da Conceição Figueira Pires.  
Maria da Conceição de Sousa Teixeira Almeida.  
Maria do Céu Oliveira Martinho Borges.  
Marta Dias Ferreira.  
Mónica Cristina Cerqueira Ramôa.  
Sarmiento Simão Rocha.  
Sílvia de Almeida.

Coimbra:

Adelino António de Jesus Lopes.  
Ana Maria dos Santos Costa.  
Ana Paula Cunha Martins Pinto Pires.  
Anabela Batista Amaral.  
Ângela Maria Marques Simões Figueira.  
Ângela Maria Oliveira Varela.  
António Manuel Almeida Martins.  
Arminda Silva Sequeira.  
Branca de Lurdes Santiago Pinto Ferreira.  
Carlos Manuel de Carvalho Rodrigues Diz.  
Carlos Manuel Simões Alves.  
Carlos Viriato Ribeiro Mesquita.  
Eduardo Alfredo Reis Mota.  
Elfriede Engel Mayer.  
Emília Maria de Freitas Simões de Sá Sousa de Almeida.  
Eurídice Vaz Pires da Rocha.  
Fernando Moreira Marques.  
Isabel da Conceição Pires.  
Isabel Maria da Silva Figueiredo Ribeiro.  
José Neves da Costa.  
Maria Alexandra Reis Eloy Taborda Nogueira.  
Maria Celeste Santos Oliveira Pires Duarte.  
Maria da Conceição Romeiro Ferreira.  
Maria Filomena Rodrigues Teixeira.  
Maria da Graça Bogalho de Santa Rita.  
Maria Hermínia Curado Vaz.  
Maria Isabel Pinto Ferreira Lemos.  
Maria de Lurdes da Conceição Trindade.  
Maria de Lurdes Oliveira Santos.  
Maria Paula Barbosa da Silva Coelho de Sampaio.  
Maria Teresa Nunes Pires.  
Nélson Alexandre Gouveia Delgado.  
Ondina Maria Alves Paiva.  
Orlando Cardoso do Carmo Pinto.  
Óscar José Fernandes da Fonseca.  
Otília de Jesus André Antunes Martins.  
Paula Maria dos Santos da Silva Maricato.  
Rosa Maria Pocinho dos Santos Alves.  
Teresa Maria dos Santos Costa.  
Vitor Juvenal Vasco Gomes.

Guarda:

Afonso Serra Monteiro.  
Aida Maria Branco Proença e Silva.  
Amílcar José Nunes Salvador.  
Ana Cristina Correia Almeida Pimentel.  
Angelina Maria dos Santos Felício.

António José Lines Gomes Primo.  
António Júlio Soares Pereira.  
António Manuel Monteiro Sanches.  
Carlos Jorge Canhoto Matos de Almeida.  
Custódia Maria Vieira de Frias Vicente.  
Delfina Maria Paixão Caldeira.  
Eduarda Maria Abreu Correia.  
Eduardo Manuel Libâneo Barbas.  
Elisabete Andrade Albuquerque dos Santos Dente.  
Fernando Luís Pinto Proença.  
Helena Maria Martins Ventura.  
Henrique Manuel Ferreira da Silva.  
Imelda da Conceição Loureiro da Costa.  
Isabel Maria Pires da Fonseca Aguiar Ramos.  
José Catarina Lourenço Jerónimo.  
Joaquim Francisco Morais.  
José Messias Monteiro Fernandes.  
Lara Cristina Fraga Fonseca.  
Mabilda Santos Coelho Caria Pereira.  
Margarida Maria Pires Veiga.  
Maria Helena Rafael da Costa Brites.  
Manuel Baptista Leitão.  
Manuel Rei Esteves Barros.  
Maria Ausenda Cargaleiro Marques Simões.  
Maria de Fátima Paixão Dias Veiga.  
Maria de Jesus Esteves Oliveira Pires.  
Maria Filomena Coelho Rebelo.  
Maria Helena Matos Capelo Paixão.  
Maria Manuela Passareira Jarmela Palos Saraiva.  
Maria Margarida Marques da Silva Marta Santos.  
Maria Palmira Nunes Baltazar.  
Maria Teresa Ramos Correia.  
Olga Maria Ramos Nuno Lopes.  
Susana Margarida Relvas da Guerra Aguiar.

Leiria:

Ana Cristina Bento Neves Severo.  
Ana Cristina Gonçalves Oliveira.  
Ana Isabel Gonçalves Mendes.  
Ana Luísa Pleno Rajão.  
António Manuel da Silva Mendonça.  
Armando Ribeiro Coelho.  
Carla Orlanda Lopes da Silva.  
Carlos Alberto Damásio Caetano.  
Cármén Maria da Costa Bacelar.  
Célia Margarida Rodrigues Alves Loureiro.  
Célia Maria Vicente Domingues Gaspar.  
Cristina Almeida Feliciano.  
Helena Maria Braga dos Santos.  
Helena Maria da Costa Tavares Pereira.  
Helena Paula Martins Sousa.  
Isabel Cristina Ramos Conde Guedes.  
Isabel da Silva Jorge.  
José Manuel Ribeiro João Paiva.  
Laura de Jesus Esteves Fernandes.  
Lígia Paula dos Santos Luís.  
Manuel da Cruz Lopes.  
Margarida Isabel dos Santos Reis Pereira.  
Maria Alice Grilo Guerreiro.  
Maria Augusta Reis Santos.  
Maria Clara Rodrigues Lage.

Maria da Conceição Rica Faustino.  
Maria de Fátima Lino Santos Rosa.  
Maria da Graça Sousa Duarte.  
Maria da Luz Calçada dos Santos Crespo.  
Maria Felisbela Belchior Silva Conceição.  
Maria Goreti Dias Mendes Alves Gonçalves.  
Maria Isabel do Fetal Santos Soares.  
Maria Joaquina Jorge Terrão.  
Maria Odete Rodrigues Ferreira.  
Maria Virgínia Pinto Bonifácio Magalhães Leitão.  
Maria Virgínia Seco Coelho.  
Maria Teresa Neves da Silva.  
Nuno José Lopes Santos Bernardino.  
Nuno Miguel Pedrosa da Cruz Monteiro.  
Paulo Jorge da Silva Pinheiro.  
Rui Filipe Vargas de Sousa Santos.

Viseu:

Adelino António Figueiredo Lopes Soares.  
Alberto Joaquim Morais Santos.  
Ana Cristina Matos Almiro Marques Ferreira.  
Ana Lúcia Soares Magalhães Soeiro.  
Anabela da Conceição Rodrigues Lopes.  
Ana Maria de Almeida Rodrigues Veiga.  
Alcina de Gouveia Cid.  
Ângela Maria da Silva Bártolo.  
Alfredo José Ferreira de Almeida Pinto.  
António Joaquim Ribeiro Morais.  
António Lourenço Neto.  
Artur António da Conceição Cardoso.  
Carla Tomás Marques.  
Carlos Alberto Silva Costa.  
Celestina Almeida Batista Pinto.  
Fernanda de Almeida Melo de Pádua.  
Graça Maria Pinheiro Gomes da Silva Morais Magalhães.  
Helena Maria Sarabando Neves.  
João Carlos Portela Cordeiro.  
João Pedro Ferreira Santos Melo.  
Jorge dos Anjos Reis.  
Judite Maria Taveira Ribeiro e Silva.  
Manuela Maria Coelho Antunes.  
Maria Felisbela Abrunhosa.  
Maria Graciete Santos Veloso Rocha.  
Maria Helena Almeida Francisco.  
Maria Helena Nunes Coimbra Neves.  
Maria Ivone Pereira.  
Maria Manuela Gonçalves Formoso.  
Maria Margarida de Figueiredo Quintal.  
Maria do Rosário Chaves Fernandes.  
Maria Teresa Guedes Seródio e Silva.  
Octávio Carlos de Aguiar Pereira Cardoso.  
Pedro Miguel Portas Breda Vale.  
Ricardo Manuel dos Santos Almeida.  
Saul Rodrigues Balseiro Ferreira.  
Sandra Sofia Martins Ribeiro.  
Sónia Alexandra Machado Alves.  
Sónia Maria Martins Barbas Rodrigues Homem.  
Teresa Maria Quintela Claro da Fonseca.

**SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Centro — Eleição em 2 de Junho de 2008  
para o quadriénio 2008-2012**

**Direcção**

**Efectivos**

Cargo	Nome	Associado	Bilhete de identidade	Área sindical
Presidente...	José Manuel Ricardo Nunes Coelho .....	1346	8627787	Coimbra.
Vice-presidente	Jorge Gomes dos Santos .....	3252	3446791	Viséu.
Vogal .....	Adosinda Conceição C. Rodrigues .....	5817	8086502	Coimbra.
Vogal .....	Agostinho Fernando D. Ferreira .....	6834	5935263	Guarda.
Vogal .....	Aida Maria Madeira Fazendeiro .....	5959	7348313	Covilhã.
Vogal .....	Ana Catarina Maranha Teixeira .....	11508	10511263	Aveiro.
Vogal .....	Ana Cristina Seara Pires Santos Estevinha .....	11110	7456272	Tomar.
Vogal .....	Ana Cristina Silva Jorge .....	7199	8133065	Figueira da Foz.
Vogal .....	Ana Cristina Teixeira Rego Rato .....	6588	7017473	Leiria.
Vogal .....	Ana Maria Balacó Guimarães Parracho .....	8267	6979164	Aveiro.
Vogal .....	Ana Maria Correia Almeida Caiado de Oliveira .....	6109	5516403	Aveiro.
Vogal .....	Ana Maria Fernandes Lopes F. Albuquerque .....	11306	6606432	Viséu.
Vogal .....	Ana Paula Feliciano Graça .....	8579	4728045	Tomar.
Vogal .....	Ana Paula Rodrigues Santos Vaz .....	5011	41805051	Figueira da Foz.
Vogal .....	Anabela de Jesus Ribeiro França Mota .....	10387	10470578	Tomar.
Vogal .....	Anabela Rodrigues Neves Silva .....	6730	7393022	Tomar.
Vogal .....	Ângelo Manuel Mota Roboredo Amante .....	14951	9834514	Viséu.
Vogal .....	António José Cachide de Almeida .....	12644	7863205	Aveiro.
Vogal .....	António José Marques Martins .....	9402	9879778	Lamego.
Vogal .....	António Pereira Campos .....	9052	7332167	Viséu.
Vogal .....	Artur Jorge Moreira Marcos .....	9382	10076855	Castelo Branco.
Vogal .....	Asdrúbal de Costa Almeida Lero .....	5310	4084663	Guarda.
Vogal .....	Carla Maria Silva Salgueiro .....	12370	8533909	Castelo Branco.
Vogal .....	Carla Sofia Simões Mendes Costa .....	9997	9840882	Leiria.
Vogal .....	Carlos Alberto Carvalho Costa .....	5827	6986362	Covilhã.
Vogal .....	Carlos Alberto Jesus Cebola .....	4076	4197440	Coimbra.
Vogal .....	Carlos Alberto Lourenço Almeida .....	3927	4591761	Caldas da Rainha.
Vogal .....	Carlos F. Camelo Miranda de Figueiredo .....	12666	4317284	Sela.
Vogal .....	Carlos Laranjeira Craveiro .....	8913	5412058	Tomar.
Vogal .....	Carlos Manuel Palhares Moreira Alves .....	8956	7699826	Viséu.
Vogal .....	Carlos Pereira Dias .....	5560	4354125	Coimbra.
Vogal .....	Carlos Plácido Pereira Roque .....	4910	4070962	Leiria.
Vogal .....	Célia Maria Borges Prata .....	10586	7355106	Covilhã.
Vogal .....	Cidália Maria Tomás Simãozinho .....	11447	8098296	Leiria.
Vogal .....	Cristina Margarida Pereira Rocha .....	9478	4385186	Leiria.
Vogal .....	Cristina Maria Gonçalves Neves Aguiar Peixoto .....	9119	5951417	Lamego.
Vogal .....	Cristina Maria Roso da Silva Ramos .....	9321	6315698	Aveiro.
Vogal .....	Dinis Augusto Saraiva .....	7271	6930373	Viséu.
Vogal .....	Duarte Nuno Almeida Costa .....	7280	1052958	Viséu.
Vogal .....	Elisabete Maria Neves Ferreira Plácido .....	3780	4248127	Caldas da Rainha.
Vogal .....	Fernanda Cristina Dias Grego .....	6108	6940408	Aveiro.
Vogal .....	Fernanda Maria Mendes da Costa Marques .....	13268	8192244	Covilhã.
Vogal .....	Fernando José Pedrosa Jerónimo .....	7334	4243807	Caldas da Rainha.
Vogal .....	Fernando Manuel Cortez Rovira .....	15247	8200816	Coimbra.
Vogal .....	Filomena Maria Matos Geraldes .....	4568	7110542	Coimbra.
Vogal .....	Filomena Teresa J. Fernandes Dias .....	6010	6856462	Figueira da Foz.
Vogal .....	Florbel Almeida Correia Soutinho .....	7130	9050947	Viséu.
Vogal .....	Francisco de Freitas Barata .....	4331	3169233	Viséu.
Vogal .....	Francisco Manuel Pinto Azevedo .....	4861	4246200	Coimbra.
Vogal .....	Gabriel José Afonso Constantino .....	8050	4247113	Castelo Branco.
Vogal .....	Graça Maria F. Luís Sousa .....	12860	9502930	Guarda.
Vogal .....	Graça Maria Silva Carlos .....	6579	4418632	Leiria.
Vogal .....	Isabel Jesus Custódio .....	6953	858664	Viséu.
Vogal .....	Isabel Maria Boavida Correia .....	7585	6968280	Covilhã.
Vogal .....	Isabel Maria de Oliveira Arribança .....	17697	7381016	Aveiro.
Vogal .....	Isabel Maria Rodrigues Matos .....	5384	7310456	Caldas da Rainha.
Vogal .....	Joana Rita G. Silva Roxo Santos .....	12044	9958641	Coimbra.
Vogal .....	João Augusto da Fonseca Brás .....	3237	5479821	Sela.
Vogal .....	João Cordeiro Marrocano .....	13198	7756901	Covilhã.
Vogal .....	João José Robalo Figueira Fernandes .....	8427	7831851	Castelo Branco.
Vogal .....	João Patrício Gomes .....	7911	4067616	Tomar.
Vogal .....	João Pedro Caetano Cainé .....	11326	9633739	Figueira da Foz.
Vogal .....	Joaquim Jorge Osório Rodrigues .....	4533	6604321	Lamego.
Vogal .....	Joaquim Lúcio Trindade Messias .....	7006	8200848	Viséu.
Vogal .....	Jorge Manuel Ralha Cardoso .....	3535	4420127	Coimbra.

Cargo	Nome	Associado	Bilhete de identidade	Área sindical
Vogal	Jorge Manuel Ribeiro Pereira	2405	7485738	Coimbra.
Vogal	Jorge Sousa Donas Botto Reis	11558	10144254	Aveiro.
Vogal	José Carlos C. Rodrigues Quelhas	6639	2592182	Coimbra.
Vogal	José Carlos Teixeira Santos	6582	6256999	Leiria.
Vogal	José Francisco Martins Marques	8200	2588390	Castelo Branco.
Vogal	José Manuel Matos de Carvalho	4129	3150261	Coimbra.
Vogal	José Manuel Oliveira dos Santos	6478	8680426	Tomar.
Vogal	Josué Marques Moreira	2265	4718817	Castelo Branco.
Vogal	Leonel António Portela	8985	8281563	Covilhã.
Vogal	Leonor Santos C. Gonçalves	13573	6666701	Coimbra.
Vogal	Leontina Castanheira Figueiredo	10410	6071218	Sela.
Vogal	Luís Alberto Santos Fernandes	4668	6226363	Leiria.
Vogal	Luís Pedro Coelho Veloso	11288	9920863	Guarda.
Vogal	Luísa Lurdes Falcão Dias	1345	4137748	Leiria.
Vogal	Luísa Mafalda Fazendeiro Coelho Maranhas	10832	4131377	Covilhã.
Vogal	Lurdes Maria da Conceição Batista	9496	9235740	Tomar.
Vogal	Manuel Duarte Achando	3751	4061806	Guarda.
Vogal	Manuel José Rodrigues e Silva Rés	16160	10308409	Aveiro.
Vogal	Manuel José Sousa Santos Frade	1159	2446415	Coimbra.
Vogal	Manuel Pedro Rangel das Neves	3920	4870381	Aveiro.
Vogal	Margarida Maria Bontempo Maia Duarte	12079	9843640	Caldas da Rainha.
Vogal	Maria Adelaide Seco Precatado	7595	8214821	Coimbra.
Vogal	Maria Adelaide Vaz Dias Saraiva Faria	2467	5215825	Covilhã.
Vogal	Maria Amélia Ramos Santos Costa	5199	4475204	Castelo Branco.
Vogal	Maria António Varela Gomes Santos	10440	8545395	Figueira da Foz.
Vogal	Maria Assunção Andrade Monteiro	6390	5662653	Lamego.
Vogal	Maria Augusta R. Seixas Grilo	4985	3994241	Coimbra.
Vogal	Maria Clara Carvalho Silva	7152	6975506	Viseu.
Vogal	Maria Conceição Lemos Nunes	3717	8670854	Guarda.
Vogal	Maria Conceição Monteiro Cardoso	6370	8605084	Viseu.
Vogal	Maria Cristina Marques Simões	9257	10120835	Viseu.
Vogal	Maria da Graça Santos Domingues	5343	4489005	Figueira da Foz.
Vogal	Maria de Fátima Abreu de Carvalho	3833	7896257	Coimbra.
Vogal	Maria de Fátima dos Santos Moreira	6093	5050240	Aveiro.
Vogal	Maria de Fátima Mesquita Alves	13227	7013237	Aveiro.
Vogal	Maria de Fátima Pereira Antunes	9706	4356856	Guarda.
Vogal	Maria de Fátima Pereira Ramos	10274	4452163	Figueira da Foz.
Vogal	Maria de Lurdes Duarte Marques Pizarro	9786	7349619	Viseu.
Vogal	Maria de Lurdes Neves Batista Picado	12083	4422278	Castelo Branco.
Vogal	Maria do Rosário Proença Guedes	10724	7308697	Lamego.
Vogal	Maria do Sameiro da Silva Carrazedo	9762	10103827	Aveiro.
Vogal	Maria Eugénia Santos Gaspar	16209	6630020	Figueira da Foz.
Vogal	Maria Fernanda Gomes Lopes	12155	4461410	Caldas da Rainha.
Vogal	Maria Filomena Conceição Segura	5299	8199778	Guarda.
Vogal	Maria Inês Paula Fernandes	13065	7327644	Caldas da Rainha.
Vogal	Maria Isabel G. Vieira Malhem	6243	5082822	Coimbra.
Vogal	Maria Isabel Salvador Ribeiro	11233	5023853	Tomar.
Vogal	Maria João Faria Neves	4570	4494772	Coimbra.
Vogal	Maria João Rato Alves Rabaça	13805	6063628	Covilhã.
Vogal	Maria João Rito Ribeiro	12256	8084391	Tomar.
Vogal	Maria José Faustino Silva Almeida	14637	8122726	Lamego.
Vogal	Maria José Gonçalves Loureiro	3325	1453380	Viseu.
Vogal	Maria Manuela Lopes R. Fernandes	913	4068336	Castelo Branco.
Vogal	Maria Odete Rodrigues Gonçalves	6708	7035970	Figueira da Foz.
Vogal	Maria Paulina Gomes Patrocínio Parente	15934	858368	Lamego.
Vogal	Maria Rosa Paulino Moniz Barreto	11089	4028611	Caldas da Rainha.
Vogal	Maria Rosário Marques Martinho Oliveira	1271	5069192	Aveiro.
Vogal	Maria Silvina Achando Cruz Santos	10115	10397023	Guarda.
Vogal	Maria Teresa Baptista Campos Pereira	6313	7313581	Aveiro.
Vogal	Maria Teresa Fernandes Pires	5218	6623298	Aveiro.
Vogal	Marília da Graça Crisóstomo Farinha Caroço	5191	5809818	Aveiro.
Vogal	Mário Jorge Costa da Silva	10014	9582995	Figueira da Foz.
Vogal	Natércia Conceição Gaspar Ferreira	8197	8096612	Leiria.
Vogal	Nuno Miguel Nave Barbas Pais Trábulo	12671	10171167	Viseu.
Vogal	Paula Cristina Pereira Fanha	15259	6276803	Caldas da Rainha.
Vogal	Paulo Alexandre Barata Dias	10415	9980413	Seia.
Vogal	Paulo Alexandre Santos Estevinha	11130	5353956	Tomar.
Vogal	Rafael José Lopes; Marques Antunes Belo	13063	10048348	Castelo Branco.
Vogal	Rosa Maria da Conceição da Costa Bessa	5650	7831080	Lamego.
Vogal	Rosa Maria M. Ferreira Baptista	3683	4383267	Figueira da Foz.
Vogal	Rui Anjos Domingos Velho	7170	4251404	Sela.
Vogal	Rui Filipe Sousa Ribeiro	9304	6245848	Guarda.
Vogal	Sandra Isabel Adrião Antunes	9517	9637723	Castelo Branco.
Vogal	Sílvia Maria Brito Santos	4810	4488057	Leiria.

Cargo	Nome	Associado	Bilhete de identidade	Área sindical
Vogal	Sónia Sofia Curto Pombo	13728	10272281	Covilhã.
Vogal	Susana Paula Dias Alves de Sousa Andrade	1.5610	11119315	Guarda.
Vogal	Susana Pinto Martins	11100	10699246	Seia.
Vogal	Teresa Jesus Dias Ferrando	12067	6984068	Seda
Vogal	Teresa Maria Correia Pina Rodrigues	4412	6574782	Lamego.
Vocal.	Vitor Manuel Monteiro Travassos	3222	4070177	Coimbra.

## Suplentes

Cargo	Nome	Associado	Bilhete de identidade	Área sindical
Vogal	Cristina Isabel Cargueira T. Rodrigues	14560	10146565	Aveiro.
Vogal	Américo Pedro Peixeiro Gonçalves	11291	9512088	Aveiro.
Vogal	Etelvina Maria Mendes Pacheco de Almeida	3909	6910323	Aveiro.
Vogal	Alcinda Maria Pires de Lima Miranda	11823	8448113	Aveiro.
Vogal	Carla Sofia Martinho Torrão	10064	10343673	Caldas da Rainha.
Vogal	Aida Maria Magalhães Afonso	6581	9506409	Caldas da Rainha.
Vogal	Ana Paula Rodrigues Jesus Delgado	16331	6601724	Caldas de Rainha
Vogal	Carla Maria Carmo A. Pinto Leite	16566	7913970	Caldas da Rainha.
Vogal	Luís Manuel Brito Palma Nunes	16277	6038137	Caldas da Rainha.
Vogal	Teresa Maria Faria Sousa Jerónimo	7335	7367433	Castelo Branco.
Vogal	Abel Luís Cordeiro Robalo Martins	10048	8157346	Castelo Branco.
Vogal	Joaquim Batista dos Santos Almeida	6538	4492276	Castelo Branco.
Vogal	Ana Luísa Prata de Sousa Munhós	13331	10317109	Castelo Branco.
Vogal	Maria Cecília Morato Constantino	5189	7715710	Castelo Branco.
Vogal	Paulo José Martins Afonso	5850	8039927	Coimbra.
Vogal	Fernando Augusto Quaresma Mota	2846	6103634	Coimbra.
Vogal	Paula Oliveira S. Machado Costa	6045	8146734	Coimbra.
Vogal	Ana Marília M. A. Costa Alves	9789	8477279	Coimbra.
Vogal	Isabel Maria Rodrigues Paz	5088	4473617	Coimbra.
Vogal	Silvia Maria Ferreira Dias	10290	7651854	Covilhã.
Vogal	Maria Nunes da Conceição Afonso	8201	6611798	Covilhã.
Vogal	Catarina Sofia R. D. Costa Gamboa	17037	11027701	Covilhã.
Vogal	Helder Manuel Figueiredo Caninhas	13903	10646264	Covilhã.
Vogal	Maria de Fátima Santos Marques Espinheiro	8099	7793369	Covilhã.
Vogal	Hugo Samuel Abrantes Prata Quaresma	15585	10512588	Figueira da Foz.
Vogal	Susana Margarida Carvalheiro Cabete	16495	9812328	Figueira da Foz.
Vogal	Maria Fátima Correia Rama	5586	4122153	Figueira da Foz.
Vogal	Maria Conceição Murta Almeida	4257	41.95614	Figueira da Foz.
Vogal	Carlos Alberto Santos Sousa	4848	5518155	Figueira da Foz.
Vogal	Aida Cordeiro Leal	7621	7406140	Guarda.
Vogal	Amélia Tavares Camilo Gonçalves	2605	4900477	Guarda.
Vogal	Paulo de Fonseca Quelhas	9667	97668325	Guarda.
Vogal	Cláudia Regina Fonseca Costa Duarte	7339	10619620	Guarda.
Vogal	Mário Nuno Ribeiro Sucena	6941	7385736	Guarda.
Vogal	Ana Maria Clara Belo Saraiva	8330	8171334	Lamego.
Vogal	Carlos Manuel Pereira Santos Almeida	7056	6976181	Lamego.
Vogal	Graça Almeida Cardoso Andrade	15664	6273586	Lamego.
Vogal	Maria Delminda Carmo Ferreira Pinto	17702	3980922	Lamego.
Vogal	Paulo Jorge Guerra Pereira	9161	6585204	Lamego.
Vogal	Rosália Guerra Tavares Pinto	9587	73122,9	Leiria.
Vogal	Victor Manuel Gonçalves Diogo	6217	7646066	Leiria.
Vogal	Mário Marques Moreira	4934	7719838	Leiria.
Vogal	Adélia Maria Leal Lopes	7332	9454298	Seia.
Vogal	Maria Beatriz Freire Meneses P. Amaral	1349	3841698	Seia.
Vogal	Carla Sofia Matos Feteira Baptista	16826	9967206	Seia.
Vogal	Cristina Maria Abranches Correia Nunes	10068	7345777	Seia.
Vogal	Paulo Cipriano F. Lopes Sousa	14089	8443075	Tomar.
Vogal	Maria de Conceição Barranco Catarino Costa	11095	3710642	Tomar.
Vogal	Maria Paula Silva Pinto	6477	7518667	Tomar.
Vogal	Madalena Maria Pereira Ferreira	6731	7315921	Tomar.
Vogal	Elisete Vieira da França Trindade	15287	7689713	Tomar.
Vogal	Maria Conceição Santos Prata Aires Simões	8228	8455728	Viseu.
Vogal	Marco António Dias Pereira	7646	9732218	Viseu.
Vogal	António Manuel Amaral Fonseca	17232	1-0904221	Viseu.
Vogal	Maria Clarinda Soares Pessoa	11240	6334640	Viseu.
Vogal	Cibele Ferreira Vez	9731	8398862	Viseu.
Vogal	José Armando da Silva Gouveia Sousa	8363	9244932	Viseu.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Associação Portuguesa de Hospitalização Privada — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 10 de Maio de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Julho de 1981.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Da denominação, sede, âmbito e competência**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação, natureza e duração**

A Associação Portuguesa de Hospitalização Privada, que na forma abreviada é designada por APHP, é a associação patronal constituída nos termos da lei, por tempo indeterminado, congregando as empresas do sector económico da hospitalização privada.

##### **Artigo 2.º**

##### **Sede, delegações e representações**

1 — A APHP tem a sua sede em Lisboa, na Avenida de Luís Bivar, 36, 1.º, esquerdo.

2 — Por deliberação da assembleia geral ou de todos os membros da direcção, poderá ser mudada a localização da sede dentro do território nacional, bem como estabelecidas, encerradas ou deslocadas delegações ou outras formas de representação.

##### **Artigo 3.º**

##### **Âmbito**

1 — A APHP é constituída pelas empresas que exercam a actividade da hospitalização privada em território português.

2 — Poderão ser admitidos como associados, numa das classes previstas no capítulo II e nos termos aí regulados, entidades sem natureza empresarial ou que prossigam actividade económica diferente mas com conexão relevante com a hospitalização privada.

##### **Artigo 4.º**

##### **Objecto**

1 — Constitui objecto da APHP:

a) A representação dos legítimos interesses e direitos da hospitalização privada e de todos os associados;

b) A intervenção junto do Estado e autoridades públicas, nacionais e internacionais, diligenciando pelo respeito pela função social e económica da hospitalização privada;

c) Representar o sector e intervir por sua iniciativa, junto dos órgãos de soberania ou instâncias internacionais competentes, no âmbito dos processos legislativo e regulamentar, em todas as matérias que digam respeito ao sistema português de saúde em geral e ao sector da hospitalização privada em especial;

d) Representar os associados na negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho;

e) A promoção das actividades que contribuam para o progresso técnico, económico e social das empresas associadas;

f) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas;

g) Promover iniciativas que facilitem, potenciem ou estimulem a actividade dos associados e o desenvolvimento do sector;

h) Promover a formação profissional e a certificação profissional nas profissões da saúde;

i) Organizar colóquios, conferências, debates e encontros que possibilitem a troca de experiências científicas, técnicas, empresariais e sociais, contribuindo assim para uma contínua e sistemática melhoria da actividade da hospitalização privada;

j) Coligir junto dos associados os dados relevantes para caracterização do sector.

2 — A capacidade da APHP abrange todos os direitos e obrigações necessárias e convenientes à prossecução das suas atribuições, no quadro das normas legais e estatutárias que a regem.

##### **Artigo 5.º**

##### **Competências especiais**

1 — Por deliberação da assembleia geral ou de todos os membros da direcção, a APHP poderá:

a) Participar na constituição ou filiar-se em federações ou organizações similares, de âmbito nacional ou internacional;

b) Participar no capital de sociedades que desenvolvam actividades instrumentais relativamente à prossecução do seu objecto.

2 — A deliberação da direcção de participar no capital das sociedades, prevista na alínea b) do número anterior, deve ser precedida de parecer favorável do conselho fiscal.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### SECÇÃO I

##### Admissão e perda da qualidade de associado

###### Artigo 6.º

###### Admissão de associados de pleno direito

1 — Podem inscrever-se como associados de pleno direito da APHP as empresas privadas que exerçam a actividade económica da hospitalização privada.

2 — Considera-se hospitalização privada a actividade económica de exploração de unidades de saúde com internamento com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas.

3 — Considera-se unidade de saúde o estabelecimento constituído pelo conjunto de meios afectos à sua actividade económica da hospitalização privada, sendo estes parte da mesma organização empresarial e geridos por um mesmo órgão de administração.

4 — Quando a titularidade e a gestão de determinada unidade não sejam da mesma entidade, entende-se que a exploração pertence àquela que a faz de acordo com os critérios utilizados no caso concreto pela lei fiscal.

5 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade da entidade gestora mas não titular da exploração ser admitida como associado com interesses coincidentes.

###### Artigo 7.º

###### Admissão de grupos económicos como associados de pleno direito

1 — Os grupos económicos de empresas que reúnam os requisitos necessários para serem admitidas como associados de pleno direito poderão efectuar uma só inscrição que aglutina as empresas agrupadas que façam parte do sector, desde que estas estejam organizadas dessa forma e se encontrem em relação de domínio ou de grupo, nos termos em que estes são definidos na legislação comercial.

2 — A caracterização de conjunto de empresas e das unidades que explora como grupo económico não prejudica a determinação do número dos votos a que tem direito na assembleia geral, que são contados por unidade de saúde e adicionados para o respectivo exercício.

3 — Cada associado constituído como grupo económico designará um só representante de todas as suas empresas, para as suas relações com a APHP.

4 — As participações financeiras dos associados constituídos em grupo económico terão correspondência com o número de votos de que dispõem na assembleia geral, nos termos do artigo 35.º, da forma que constar do regulamento respectivo.

5 — Cada grupo económico só poderá desempenhar em cada mandato um lugar nos órgãos sociais.

###### Artigo 8.º

###### Associados com interesses coincidentes

1 — Podem pedir a sua inscrição como associados da APHP entidades sem natureza empresarial ou que não

façam parte do sector privado, que efectivamente exerçam a actividade económica da hospitalização privada.

2 — Podem também pedir a sua inscrição como associados da APHP entidades com ou sem natureza empresarial, sem natureza pública, que façam parte do sector da saúde mas que exerçam actividades com conexão relevante à hospitalização privada.

3 — As entidades referidas nos números anteriores não podem estar inscritas noutras associações empresariais.

###### Artigo 9.º

###### Associados observadores por pedido ou convite

1 — Podem ser admitidos como associados observadores, entidades com natureza académica, científica, cultural ou social, com intervenção reconhecida na área da saúde, por seu pedido, por proposta de associado de pleno direito ou por convite aprovado em assembleia geral.

2 — A assembleia geral aprovará o estatuto dos associados observadores.

###### Artigo 10.º

###### Competência para admitir associados

1 — É da competência da direcção admitir os associados de pleno direito, em observância de normas regulamentares que a assembleia geral venha a fixar, se e quando entender.

2 — É da competência da direcção admitir condicionalmente os associados com interesses coincidentes, cabendo à assembleia geral a confirmação ou decisão de não admissão desses associados.

3 — É da competência exclusiva da assembleia geral a admissão de associados observadores, que só participarão em actividades da APHP depois da sua deliberação.

###### Artigo 11.º

###### Processo de admissão

A tramitação dos processos de admissão dos sócios é da competência da direcção, nos termos de regulamento que elaborará e divulgará no sítio da APHP na Internet.

###### Artigo 12.º

###### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado as entidades que pedirem a sua exoneração e os que forem exonerados por deliberação da assembleia geral.

2 — A exoneração de associados de pleno direito é sempre precedida de processo disciplinar instruído pela direcção ou por instrutor especialmente designado para o efeito, o que deverá sempre ocorrer quando incida sobre titular dos órgãos sociais.

3 — A exoneração de associados não compreendidos no número anterior não depende de procedimento quando se baseie na não verificação dos pressupostos que presidiram à admissão respectiva, sendo deliberada por proposta fundamentada de qualquer órgão social ou de qualquer associado de pleno direito, contando-se apenas os votos de base.

4 — O associado exonerado perde o direito ao património social.



## SECÇÃO II

### Direitos e deveres dos associados

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, nas assembleias das secções e bem assim nas reuniões e actividades para que forem convocados;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nestes estatutos;
- d) Apresentar aos órgãos sociais competentes as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins da mesma e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses dos associados;
- e) Frequentar a sede da APHP e utilizar os seus serviços nas condições definidas;
- f) Ser representado pela APHP quando essa representação seja legalmente possível e regulamentarmente admissível;
- g) Ter acesso às informações e estudos disponíveis sobre o sector;
- h) Usar o logótipo com a legenda “Associado da APHP”, nos termos do regulamento respectivo;
- i) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias que a APHP venha a proporcionar.

#### Artigo 14.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as determinações regulamentares emanadas dos órgãos sociais, e como as emergentes destes estatutos;
- b) Participar na vida e gestão administrativa da APHP, nomeadamente através do exercício dos cargos sociais para que forem eleitos;
- c) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que visem o desenvolvimento e o prestígio da APHP, assim como a realização dos seus fins;
- d) Pagar a jóia de admissão e pontualmente as quotas periódicas que forem devidas nos termos dos estatutos;
- e) Satisfazer outros encargos financeiros que lhe couberem, de harmonia com o estabelecido pela assembleia geral;
- f) Obedecer aos princípios gerais de ética que regem todas as actividades relacionadas com o sector da saúde;
- g) Respeitar as normas deontológicas que a assembleia geral aprovar para o sector;
- h) Manter actualizado o registo dos seus dados de identificação na APHP nos termos constantes do regulamento respectivo.

#### Artigo 15.º

##### Direitos e deveres dos associados observadores

Os associados observadores não têm direito de voto nem podem ser membros dos órgãos sociais mas gozam da generalidade dos direitos e dos deveres dos outros membros, com as limitações impostas pelo seu estatuto.

#### Artigo 16.º

##### Contribuições financeiras

1 — Todos os associados contribuem para as despesas da associação através da jóia de inscrição e das quotizações periódicas, em montantes aprovados anualmente pela assembleia geral que deliberar sobre o orçamento e plano de actividades, segundo as regras de distribuição de encargos constantes do regulamento de contribuições financeiras dos associados, que levará em consideração os níveis de actividade de cada associado, designadamente o número e a dimensão das suas unidades de saúde.

2 — É da competência da direcção fixar os termos em que devem ser pagas as quotizações dos associados, em consonância com o plano de actividades.

#### Artigo 17.º

##### Exercício de direitos dos associados

O exercício de direitos sociais por qualquer associado é dependente da regularidade da sua situação contributiva perante a APHP.

#### Artigo 18.º

##### Representação

1 — Para exercerem os seus direitos e deveres sociais os associados que sejam pessoas colectivas devem designar um dos membros do seu órgão de administração para o efeito.

2 — A designação do representante a que se refere o número anterior deverá ser feita por deliberação do seu órgão de administração e ser devidamente documentada em acta ou documento adequado, quando o associado faça parte dos órgãos sociais da APHP, sendo bastante documento escrito subscrito por quem obrigue o associado, nas restantes situações.

3 — A designação de representante do associado junto da APHP tem natureza permanente, mantendo-se válida enquanto não for comunicada a substituição, que pode ser eventual ou definitiva.

## SECÇÃO III

### Disciplina

#### Artigo 19.º

##### Infracções disciplinares

1 — Constitui infracção disciplinar, e como tal punível nos termos desta secção, o não cumprimento de qualquer dos deveres previstos nestes estatutos e nos regulamentos da APHP e bem assim a prática de actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar o seu prestígio.

2 — Compete à direcção a instrução e decisão dos processos disciplinares e a aplicação das correspondentes sanções, com excepção da exoneração, que é da competência da assembleia geral.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda prazo não inferior a 15 dias para apresentar a sua defesa.

## Artigo 20.º

### Sanções

1 — As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até ao quíntuplo do montante da quota mensal correspondente ao infractor;
- d) Suspensão temporária até seis meses;
- e) Exoneração.

2 — A suspensão prevista nos termos da alínea d) do número anterior privará o associado suspenso dos direitos sociais que a decisão declarar, mantendo-se em qualquer caso a obrigação de pagamento das contribuições previstas nestes estatutos.

3 — A direcção poderá ainda aplicar a pena de suspensão temporária até à primeira assembleia geral subsequente, para submissão a esta de proposta da aplicação da pena cumulativa de exoneração, quando a infracção em causa seja o incumprimento de obrigações de pagamento de participações financeiras por associado de pleno direito.

## SECÇÃO IV

### Recursos

## Artigo 21.º

### Recurso dos actos da direcção

1 — Os associados e os candidatos a associados podem recorrer para a assembleia geral dos actos da direcção praticados em matérias reguladas neste capítulo, no prazo de 15 dias, sendo o respectivo recurso apreciado na primeira reunião que venha a ser convocada em momento posterior, excepto nos casos em que o tempo que se preveja que venha a decorrer torne inútil o recurso ou a manutenção da deliberação possa provocar grave prejuízo ou injustiça, em que se convocará de imediato a assembleia geral.

2 — Cabe ao presidente da assembleia geral apreciar e decidir os pedidos de imediata convocatória que lhe sejam formulados, com invocação dos motivos enunciados no número anterior.

3 — O associado em causa constituirá provisão para as despesas com a convocação e realização urgente da assembleia, suportando-as nos termos que a assembleia decidir, se o recurso não vier a ter provimento integral.

## CAPÍTULO III

### Da organização e funcionamento

## SECÇÃO I

### Disposições gerais

## Artigo 22.º

### Órgãos sociais

1 — São órgãos da APHP a assembleia geral, as assembleias das secções, o conselho fiscal e a direcção.

2 — Embora não tenha natureza de órgão da APHP, quando a organização das tarefas o recomende, poderá ser designado secretário-geral.

## Artigo 23.º

### Eleição e duração dos mandatos

1 — Os órgãos da APHP são eleitos em assembleia geral por escrutínio secreto.

2 — Nenhum associado pode, no mesmo mandato, ser eleito ou cooptado para mais do que um órgão.

3 — Os mandatos dos órgãos sociais são de três anos mas os seus titulares mantêm-se em funções até à sua efectiva substituição.

## Artigo 24.º

### Forma de exercício

1 — Todos os cargos de eleição são gratuitos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Em situações excepcionais poderá a assembleia geral deliberar a remuneração de determinado cargo em período previamente fixado.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

## Artigo 25.º

### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Os associados poderão fazer-se representar em determinada assembleia por outro associado que não poderá deter mais do que um mandato.

## Artigo 26.º

### Mesa da assembleia geral

1 — A assembleia geral é dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias, dirigir os respectivos trabalhos, dar posse aos eleitos, decidir sobre os pedidos de escusa ou recusa dos titulares dos cargos sociais e dar despacho e assinar o expediente da mesa.

3 — Cabe ao secretário auxiliar o presidente, substituí-lo nas suas faltas e impedimentos e redigir as actas das reuniões.

4 — Na ausência de um ou dos dois titulares da mesa da assembleia geral, esta designará de entre os associados presentes os que substituirão os membros ausentes e dirigirão os trabalhos.

## Artigo 27.º

### Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir os órgãos sociais e seus membros;

b) Definir as linhas estratégicas de orientação da APHP de acordo com os interesses dos associados e no respeito pelas responsabilidades sociais do sector;

c) Deliberar sobre o plano de actividades anual, sobre o orçamento respectivo e sobre a origem dos fundos que este prevê.

d) Deliberar sobre as orientações gerais a seguir em matéria de regulamentação colectiva de trabalho;

e) Apreciar anualmente o relatório e as contas da direcção, após parecer do conselho fiscal;

f) Deliberar a alteração destes estatutos;

g) Aprovar os regulamentos da APHP que não sejam da competência da direcção;

h) Autorizar a aquisição e a alienação de bens imóveis e a prestação de garantias que onerem bens imóveis;

i) Fixar a jóia a pagar pelos novos associados;

j) Deliberar sobre a exoneração de associados e sobre a propositura de acções contra associados e contra membros ou antigos membros dos órgãos sociais, por actos praticados no exercício das suas funções;

k) Deliberar sobre a fusão da APHP com outras associações patronais que representem os interesses do mesmo sector de actividade e sobre a dissolução da associação;

l) Exercer todas as competências que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos;

m) Tomar as deliberações necessárias à vida da sociedade que não sejam da competência de outro órgão;

n) Resolver os casos omissos e promover a interpretação uniforme de regras, directivas e planos cuja aplicação incida na actividade dos associados da APHP.

n) Resolver os casos omissos e promover a interpretação uniforme de regras, directivas e planos cuja aplicação incida na actividade dos associados da APHP.

## Artigo 28.º

### Reuniões

A assembleia geral reúne:

a) Em sessão anual a realizar até 31 de Março, para:

I. Deliberar sobre o relatório e contas da direcção do exercício transacto;

II. Eleger os órgãos sociais, quando tal deva ter lugar;

b) Em sessão anual a realizar até 15 de Dezembro de cada ano, para deliberar sobre o plano de actividades e sobre o orçamento para o ano seguinte e deliberar sobre as orientações gerais a seguir em matéria de regulamentação colectiva de trabalho;

c) Sempre que convocada para o efeito pelo presidente da mesa, nos termos estatutários;

d) A sessão anual referida na alínea a) desta cláusula poderá ocorrer até 31 de Maio, quando se destinar também aos fins previstos no respectivo parágrafo II.

## Artigo 29.º

### Convocação

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, na sua ausência definitiva ou por período superior a 30 dias, sucessivamente pelos seguintes titulares de órgãos, pela ordem indicada, na falta do anterior pelo citado período:

a) Pelo secretário da mesa da assembleia geral;

b) Pelo presidente do conselho fiscal;

c) Pelo presidente da direcção.

2 — As assembleias gerais anuais serão convocadas por requerimento do presidente da direcção, instruído com os documentos a apreciar pela assembleia e com o parecer do conselho fiscal quando exigível e com o processo eleitoral, nos casos em que haja que fazer eleição dos órgãos sociais ou de substituição de seus membros.

3 — A assembleia geral será também convocada quando for requerido pelo conselho fiscal, pela direcção ou por conjunto de associados que represente um quinto do seu total, excluídos os associados observadores.

4 — A assembleia será ainda convocada por iniciativa do presidente da mesa ou de quem o substitua nos termos do n.º 1 deste artigo, nas situações em que essa competência lhe é conferida nestes estatutos.

## Artigo 30.º

### Convocatória

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso convocatório enviado por via postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias e no qual se indicará o dia, a hora, local da reunião, respectiva ordem de trabalhos e menção da disponibilização na sede e delegações da APHP dos elementos a apreciar.

2 — Em caso de extrema urgência, invocada pelo requerente e assim considerada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a convocatória poderá ser expedida em prazo inferior ao mencionado no número anterior, devendo ser simultaneamente transmitida de imediato, por telecópia ou correio electrónico.

3 — Quando a assembleia em causa tenha por finalidade realizar eleições, a sua convocatória deverá ser feita com 45 dias de antecedência, de forma a poderem ser organizadas as listas concorrentes.

## Artigo 31.º

### Funcionamento

1 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria que não tenha sido incluída na ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

2 — A assembleia geral poderá deliberar em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados.

3 — Quando não esteja reunido o quórum previsto no número anterior, a assembleia geral poderá deliberar meia hora mais tarde, seja qual for o número de associados presentes ou representados.

## Artigo 32.º

### Forma das votações

As votações assumirão uma das seguintes formas, nos casos indicados:

a) Por escrutínio secreto nas eleições de órgãos ou quando se vote a sua destituição ou de seus membros,

através de boletim depositado em urna ou enviado por via postal e em todos os casos em que se admita o voto por correspondência;

b) Por indicação verbal ou por sinal convencional do sentido de voto nos restantes casos;

c) Nominalmente, quando por razões ponderosas o presidente da mesa o considerar conveniente.

### Artigo 33.º

#### Voto por correspondência

1 — Quando seja admitido estatutariamente o voto por correspondência, o associado que pretenda exercer o seu direito dessa forma deverá requerer, com a antecedência necessária, que lhe sejam facultados os boletins respectivos, que deverá devolver depois de neles assinalar o sentido de voto, em envelope fechado, que referencie o acto eleitoral mas omitindo qualquer outra identificação, encerrado dentro de subscrito dirigido ao presidente da mesa da assembleia, para a sede da APHP, que deverá enviar em correio registado sob registo ou por portador com protocolo, de forma a ser recebido até uma hora antes do momento designado para início da votação.

2 — O presidente da mesa destruirá os votos que receba em desconformidade com o disposto no número anterior, sem que possa tomar conhecimento do seu sentido, lavrando termo do facto no livro de actas.

3 — É admitido o voto por correspondência nos actos eleitorais e nas deliberações para as quais se exija maioria definida em função do número de associados.

### Artigo 34.º

#### Quórum das deliberações em geral

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, excepto nos casos em que estes estatutos exijam maioria mais qualificada.

### Artigo 35.º

#### Votos

1 — Cada associado tem direito a um voto de base por cada unidade de saúde que explore.

2 — Por cada unidade de saúde com internamento, os associados adicionarão os seguintes votos correspondentes ao escalão em que a sua dimensão se situe:

a) 1 voto quando a unidade tenha entre 25 e 50 camas;

b) 2 votos quando a unidade tenha entre 51 e 100 camas;

c) 3 votos quando a unidade tenha entre 101 e 150 camas;

d) 4 votos quando a unidade tenha mais de 150 camas.

3 — Consideram-se para este efeito camas de unidades de saúde com internamento, aquelas que se destinam a acolher doentes por períodos superiores a 24 horas, as de recobro de bloco operatório e as de cuidados intensivos.

### Artigo 36.º

#### Quórum deliberativo especial

1 — A deliberação de destituição de membro dos órgãos sociais e as deliberações que importem alteração destes estatutos devem ser tomadas por dois terços dos votos detidos pelos associados presentes.

2 — A deliberação de fusão com outras instituições ou de dissolução e liquidação devem ser tomadas com dois terços dos votos de todos os associados e simultaneamente com dois terços dos votos dos associados de pleno direito, contando-se apenas os votos de base.

3 — A deliberação de exoneração de associados de pleno direito deve ser tomada com dois terços dos votos dos associados da mesma classe presentes, contando-se apenas um voto por associado.

4 — Para efeitos de cômputo das maiorias só se consideram os votos dos associados com plenitude de exercício de direitos.

### SECÇÃO III

#### Secções e suas assembleias

### Artigo 37.º

#### Organização das secções

1 — Os associados de pleno direito e os associados com interesses coincidentes agrupam-se em secções, de acordo com critérios de especialidade, tendo em conta a sua natureza, dimensão e actividade, a definir no regulamento das secções, aprovado em assembleia geral.

2 — São secções de carácter permanente:

a) A 1.ª secção que agrupa as unidades de saúde com internamento e bloco operatório;

b) A 2.ª secção que agrupa as unidades de saúde com internamento e sem bloco operatório.

3 — A 3.ª e a 4.ª secções serão criadas por deliberação da assembleia geral, por proposta da direcção ou de cinco associados que prossigam a actividade da secção a constituir.

4 — Os associados cuja actividade se possa enquadrar em mais do que uma secção pertencerão àquela que corresponda à das unidades de saúde que lhe confirmam maior número de votos.

### Artigo 38.º

#### Assembleias das secções

1 — As assembleias das secções são os órgãos consultivos dos outros órgãos da associação, para as matérias de especial interesse para os associados nelas agrupados.

2 — É da competência da assembleia de cada secção apreciar e aprovar pareceres e recomendações sobre todas as matérias que sejam da competência da assembleia geral e sobre as que, sendo da competência da direcção, lhe sejam submetidas por esta.

3 — A realização de assembleias de secções é facultativa e a sua convocação e funcionamento serão disciplinados no regulamento das secções.

## Artigo 39.º

### Secretário da secção

As assembleias das secções que o pretendam e desde que a sua actividade o justifique poderão eleger um secretário, encarregado de organizar os respectivos trabalhos.

## SECÇÃO IV

### Direcção

## Artigo 40.º

### Composição

1 — A direcção é composta por um presidente e quatro ou seis vogais.

2 — A direcção será composta por um presidente e seis vogais quando a respectiva candidatura assim for apresentada, por opção dos seus proponentes e sempre que o número de secções seja superior a duas.

3 — Na elaboração das listas candidatas e na substituição dos seus membros a composição da direcção reflectirá a diversidade dos interesses dos associados, devendo conter associados que estejam agrupados em todas as secções.

## Artigo 41.º

### Competência

Compete à direcção gerir e representar a APHP, cabendo-lhe em especial e sem prejuízo de outras competências atribuídas nestes estatutos:

- a) Representar a APHP em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da APHP, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- c) Criar delegações e serviços que permitam otimizar a sua actuação e dirigir a sua actividade e extinguir-los;
- d) Decidir da mudança da sede;
- e) Decidir da admissão dos associados, nos termos do respectivo regulamento e destes estatutos;
- f) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações vinculativas da assembleia geral;
- g) Elaborar projectos de regulamentos necessários ao funcionamento e prossecução dos fins da APHP;
- h) Elaborar anualmente e submeter à assembleia geral plano de actividades e respectivo orçamento e relatório e contas da direcção do exercício transacto;
- i) Aplicar a disciplina nos termos dos presentes estatutos;
- j) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- k) Tomar todas as resoluções que forem julgadas necessárias à eficaz aplicação dos contratos colectivos e demais relações de trabalho;
- l) Negociar e estabelecer a contratação colectiva de trabalho, no quadro definido pela assembleia geral;
- m) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da APHP e à defesa do sector de actividade.

## Artigo 42.º

### Reuniões

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e pelo menos uma vez por mês, sendo convocada pelo seu presidente ou por dois vogais e funcionará logo que esteja presente a maioria dos membros.

2 — Sem prejuízo de maiorias qualificadas previstas nestes estatutos para determinados assuntos, as deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

## Artigo 43.º

### Vinculação da APHP

1 — A APHP obriga-se pela assinatura:

- a) Do presidente da direcção e de outro membro da direcção;
- b) De dois membros designados da direcção em que esta tenha deliberado por maioria dos seus membros delegar poderes, para determinado acto ou categoria de actos;

2 — A direcção poderá deliberar, por maioria dos seus membros, nomear procuradores especiais, para a prática de actos determinados, durante período não superior a um ano, renovável.

## Artigo 44.º

### Secretário-geral

1 — A direcção poderá designar secretário-geral e nele delegar os poderes de gestão corrente e de direcção dos serviços internos da APHP, que este exercerá com o grau de autonomia constante do instrumento de nomeação.

2 — A direcção poderá também confiar ao secretário-geral o acompanhamento de determinados dossiers, na dependência próxima de um dos seus membros.

3 — As funções do secretário-geral são exercidas no âmbito do programa e na confiança especial de cada direcção, pelo que a sua contratação deve sempre prever a extinção do seu vínculo em simultâneo com a cessação do mandato da direcção, seguindo os princípios por que se rege a comissão de serviço.

## SECÇÃO V

### Conselho fiscal

## Artigo 45.º

### Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

## Artigo 46.º

### Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, quando o entenda, os elementos de contabilidade e de controlo financeiro da APHP e os serviços de tesouraria;

- b) Acompanhar a execução orçamental;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições regulamentares e estatutárias, relatando as irregularidades de que tenha tomado conhecimento no seu parecer a que se refere a alínea anterior;
- e) Dar parecer sobre a proposta de regulamento de contribuições financeiras dos associados e de regulamentos com incidência financeira, a submeter à assembleia geral;
- f) Dar parecer sobre propostas e relatórios com incidência financeira que a assembleia geral lhe solicite;
- g) Dar parecer sobre a participação da APHP no capital social de sociedades, quando a direcção pretenda deliberar nesse sentido.

2 — O parecer a que se refere a alínea c) deve ser proferido no prazo de 10 dias e os referidos nas alíneas e), f) e g) no de 30 dias, contados da data em que lhe forem entregues as versões definitivas dos elementos a apreciar.

#### Artigo 47.º

##### Funcionamento

- 1 — O conselho fiscal reunirá sempre que o presidente considerar conveniente e o convocar, mas pelo menos duas vezes por ano.
- 2 — O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros, com voto de desempate do presidente.
- 3 — O presidente do conselho fiscal e qualquer dos seus membros com o acordo de outro membro pode participar nas reuniões da direcção e em quaisquer assembleias das secções, quando entenderem fazê-lo, sem direito de voto.

#### SECÇÃO VI

##### Substituição e destituição de membros dos órgãos sociais

#### Artigo 48.º

##### Substituição

- 1 — Os órgãos mantêm-se em funções desde que neles permaneça a maioria dos seus membros.
- 2 — Quando faltarem temporariamente, por período superior a 30 dias, quaisquer dos membros dos órgãos sociais, substituí-los-ão os membros substitutos, pela ordem que constavam na respectiva lista eleita.
- 3 — Quando falte definitivamente qualquer dos membros dos órgãos, efectuar-se-á a sua substituição por co-optação pelos membros em funções.
- 4 — Nos impedimentos temporários dos presidentes dos órgãos, por períodos inferiores a noventa dias, não se efectuará a sua substituição e as respectivas tarefas inadiáveis serão asseguradas pelo membro que lhe sucedia na ordem da lista eleita, que se encontre em funções.
- 5 — Quando faltar definitivamente o presidente de qualquer órgão, caberá aos membros deste, após preenchimento dos lugares vagos, eleger o novo presidente.

#### Artigo 49.º

##### Destituição de membros

- 1 — Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral ou por efeito da exoneração do associado.
- 2 — Constituem motivos de destituição por deliberação da assembleia geral:
  - a) A prática de actos gravemente lesivos dos interesses colectivos prosseguidos pela APHP;
  - b) A violação grave dos seus deveres como associado, dos estatutos, de regras deontológicas ou normas fundamentais constantes dos regulamentos respectivos.

3 — A destituição de membro dos órgãos sociais é sempre precedida de processo disciplinar promovido por decisão conjunta dos presidentes de dois dos órgãos sociais, entendendo-se que cabem tais funções ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — O processo disciplinar a que se refere o número anterior será instruído por instrutor especialmente designado para o efeito, devendo sempre ser respeitado o direito de contraditório, em prazo adequado, não inferior a 15 dias.

5 — Quando houver contra o mesmo associado e pelos mesmos factos processos tendentes à destituição de membro dos órgãos sociais e à exoneração do associado, far-se-á a sua apensação, para tramitação e decisão conjuntas.

6 — O instrutor especialmente designado para os processos disciplinares referidos neste artigo recolherá pareceres sobre o seu relatório e proposta de decisão, pelos presidentes que o promoveram e apresenta-o ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem cabe a competência de a convocar para deliberar sobre a destituição e exoneração, sendo caso disso.

#### CAPÍTULO IV

##### Das eleições

#### Artigo 50.º

##### Data das eleições

- 1 — As eleições realizar-se-ão durante o mês de Maio do ano subsequente ao termo de cada mandato, para todos os órgãos.
- 2 — Realizar-se-ão eleições extraordinárias para um órgão, se faltarem definitivamente a maioria dos respectivos titulares e os mandatos respectivos apenas vigoram pelo tempo necessário para se completar o triénio em curso.

#### Artigo 51.º

##### Cadernos eleitorais

- 1 — A direcção elaborará cadernos eleitorais, dos quais constarão todos os sócios com direito a voto.
- 2 — Os cadernos eleitorais serão afixados na sede da APHP e serão facultados para consulta a todos os sócios que o requeiram a partir do oitavo dia a contar da publica-

ção da convocatória para a assembleia geral com funções eleitorais.

#### Artigo 52.º

##### Listas de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos sociais a eleger.

2 — A apresentação far-se-á mediante entrega das listas ao presidente da mesa da assembleia geral até 20 dias antes do acto eleitoral.

3 — As listas serão subscritas, pelo menos por um quinto dos associados.

4 — Nenhum associado poderá ser proposto para mais de um cargo electivo.

5 — As listas de candidaturas incluirão para a direcção, representantes de todas as secções, nos termos constantes destes estatutos e para os restantes órgãos deverão incluir associados agrupados nas diversas secções, bem como um membro substituto para a direcção e outro para o conselho fiscal.

#### Artigo 53.º

##### Lista apresentada pela direcção

1 — A direcção poderá igualmente apresentar até ao termo do prazo fixado no n.º 2 do artigo anterior listas de candidaturas subscritas pela mesma.

2 — Se, findo o prazo fixado no n.º 2 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas por grupos de associados, deverá a direcção elaborar uma lista, a apresentar ao presidente da mesa nos oito dias seguintes ao termo daquele prazo.

#### Artigo 54.º

##### Comissão eleitoral

1 — Será constituída imediatamente após a convocatória da assembleia geral com funções eleitorais uma comissão fiscalizadora do processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou seu representante e por dois associados por ele designados.

2 — Cada lista candidata tem o direito de designar um representante para acompanhar os trabalhos da comissão fiscalizadora.

3 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das listas candidatas e aceitá-las-á se estiverem em conformidade com os estatutos e regulamentos aplicáveis.

4 — Nos 10 dias após termo do prazo para apresentação das listas, a comissão eleitoral comunicará aos associados a composição das listas concorrentes e seus programas de acção para o triénio.

#### Artigo 55.º

##### Programa de acção

A apresentação da lista de candidaturas será acompanhada da apresentação do respectivo programa de acção para o triénio.

#### Artigo 56.º

##### Recurso de actos no processo eleitoral

1 — Cabe à assembleia geral com funções eleitorais deliberar sobre recursos dos actos do presidente da mesa e da comissão eleitoral tomados no âmbito do respectivo processo.

2 — Os recursos a que se refere o número anterior são interpostos e motivados por escrito no prazo de 48 horas e em qualquer caso até à hora marcada para o início dos trabalhos, deliberando a assembleia sobre eles em definitivo, em ponto prévio ao acto eleitoral.

#### Artigo 57.º

##### Forma de votação

1 — A votação decorrerá na assembleia geral que se realizará nos termos constantes da sua convocatória, por escrutínio secreto, recaindo sobre listas completas integradas de todos os órgãos sociais, sendo os boletins de voto entregues dobrados em quatro ao presidente da mesa, que os depositará em uma fechada.

2 — Seguidamente e na presença dos presentes na assembleia o presidente da mesa introduz na urna fechada os votos por correspondência que recebeu.

#### Artigo 58.º

##### Apuramento

Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre que tenha recaído o maior número de votos.

#### Artigo 59.º

##### Protesto e recurso

1 — A mesa da assembleia eleitoral decidirá, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos, os protestos apresentados no decurso do acto eleitoral.

2 — Poderá ser interposto para a assembleia geral com fundamento em irregularidades praticadas, recurso do acto eleitoral, logo que este esteja concluído. A motivação do recurso, de que constarão as provas necessárias, será apresentada por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo máximo de três dias a contar da realização do acto eleitoral.

3 — Recebido o recurso, a mesa da assembleia reunirá, conjuntamente com a comissão eleitoral, nos cinco dias imediatos à recepção do recurso.

4 — O recurso será rejeitado se não fizer prova dos factos invocados ou se a prova for manifestamente insuficiente, não cabendo recurso desta decisão.

5 — Aceite o recurso, será convocada assembleia geral extraordinária que decidirá como última instância.

6 — Se a assembleia julgar procedente o recurso, o acto eleitoral será repetido no prazo máximo de 30 dias a contar da decisão da assembleia, concorrendo as mesmas listas, com as alterações que tiverem de ser introduzidas por força da decisão sobre o recurso.

7 — Os recursos têm efeitos suspensivos dos resultados do acto eleitoral.

## Artigo 60.º

### Posse

1 — Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data de posse.

2 — A posse terá lugar até oito dias após a realização do acto eleitoral ou, tendo havido recurso deste, até oito dias após a decisão definitiva que considere improcedente o recurso.

## CAPÍTULO V

### Gestão financeira e patrimonial

## Artigo 61.º

### Receitas

Constituem receitas da APHP:

- a) Os produtos das jóias e quotas, seus adicionais e suplementos;
- b) Os juros de fundos depositados;
- c) Os produtos provenientes da prestação de serviços especializados aos associados;
- d) Os produtos provenientes da realização de colóquios, conferências, debates e encontros;
- e) Quaisquer importâncias, fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou que lhe sejam atribuídos.

## Artigo 62.º

### Despesas

As despesas da APHP serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos, dos regulamentos aprovados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

## Artigo 63.º

### Orçamento

1 — A vida financeira e a gestão da APHP no seu conjunto ficam subordinados ao plano de actividades e respectivo orçamento anual aprovado pela assembleia geral.

2 — A proposta de plano de actividades e respectivo orçamento de cada exercício será submetida pela direcção à assembleia geral até 30 de Novembro do ano anterior.

## Artigo 64.º

### Relatório e contas anuais

A direcção elaborará, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral anual seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal, o relatório e contas de cada exercício.

## Artigo 65.º

### Reservas

O saldo de conta de resultado líquido de cada exercício será aplicado nos termos seguintes:

- a) 10 % para reserva obrigatória;

b) O restante para os fins associativos que a assembleia geral determinar.

Registados em 20 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 35/2008, a fl. 84 do livro n.º 2.

### Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal — AIMMP — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada a 28 de Abril de 2008, aos estatutos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1995.

O artigo 6.º dos estatutos passará a ter a seguinte redacção:

### «Artigo 6.º

São atribuições da Associação:

1 — Definir as linhas de actuação, defesa e harmonização dos interesses dos empresários, bem como o exercício comum dos respectivos direitos e obrigações.

2 — Disciplinar a concorrência dentro dos sectores, impedindo por todas as formas a concorrência desleal e as práticas lesivas dos interesses e direitos dos associados.

3 — Representar, junto das entidades competentes, os interesses das empresas associadas.

4 — Filiar-se, nos termos da legislação em vigor, em outras associações nacionais ou estrangeiras, junto das quais representará, através de delegados designados pela direcção, as actividades constantes do artigo 3.º

5 — Oferecer às empresas associadas serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento.

6 — Promover a formação profissional e não profissional nas áreas de consultoria, higiene, saúde e segurança no trabalho, tecnologia das madeiras, gestão, marketing, ambiente e outras com interesse para a indústria de madeira.

7 — Organizar e manter actualizado o cadastro das empresas associadas e obter delas as informações necessárias ao funcionamento da Associação, nomeadamente no que respeita à contratação colectiva e demais relações de trabalho.

8 — Em geral, desempenhar quaisquer outras funções de interesse para as empresas associadas.

9 — Celebrar convenções colectivas de trabalho.

10 — Intervir, a pedido de qualquer das partes, em eventuais desacordos ou outros problemas que possam surgir entre os associados, tendendo a harmonizar com justiça as posições em causa.»

Registados em 23 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 36/2008, a fl. 84 do livro n.º 2.



## II — DIRECÇÃO

### **Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém — Eleição em 9 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2001**

#### **Direcção**

Presidente — Manuel Armando Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 3499886, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 9 de Novembro de 2006, válido até 9 de Setembro de 2017, contribuinte n.º 143490613, residente em Várzea, Santarém.

Vice-presidente — Manuel da Conceição Marecos, portador do bilhete de identidade n.º 1329379, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 27 de Março de 1998, vitalício, contribuinte n.º 125571798, residente na Avenida da Liberdade, 33, Almeirim.

Secretário — REINALCARNES — Comércio de Carnes, L.da — representado por Reinaldo José Coelho Duarte, portador do bilhete de identidade n.º 7005842, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 2 de Abril de 2002, válido até 2 de Março de 2013, contribuinte n.º 125294115, residente na Rua Principal, Albergaria, Abitueiras.

Tesoureiro — Manuel Joaquim do Rosário Lázaro, portador do bilhete de identidade n.º 5550925, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 8 de Abril de 2001, válido até 4 de Junho de 2012, contribuinte n.º 142232246, residente na Estrada Nacional 3, 67, Portela das Padeiras.

Vogal — José Francisco Santos Sal, portador do bilhete de identidade n.º 5537845, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 29 de Junho de 2001, válido até 29 de Junho de 2011, contribuinte n.º 128776218, residente na Avenida de Madre Andaluz, 4, 1.º, direito, Santarém.

### **ANIT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar — Eleição em 4 de Junho de 2008 para mandato de três anos (triénio de 2008-2010).**

#### **Direcção**

Presidente — J. Pereira Fernandes, S. A., representada por Amadeu Ferreira Fernandes, filho de João Pereira Fernandes e de Olinda de Sá Ferreira, nascido em 4 de Outubro de 1951, casado, residente na Rua Central, 782, São Martinho de Candoso, 4810 Pevidém.

Vice-presidente — Francisco Vaz da Costa Marques, Filhos & C.ª, S. A., representada pelo engenheiro Francisco José Pereira da Costa Marques, filho de Francisco Vaz da Costa Marques e de Maria Amélia Pereira da Costa Marques, nascido em 24 de Agosto de 1959, casado, residente

na Rua do Dr. João Afonso de Almeida, 121, fracção Na, 4810 Guimarães.

Secretário — Fábrica de Tecidos do Carvalho, L.ª, representada pelo engenheiro Francisco Xavier Moreira Gomes, filho de Amadeu Moreira Gomes e de Isaura Dias de Freitas, nascido em 15 de Setembro de 1957, divorciado, residente na Rua do Professor Mota Pinto, 206, 2.º, esquerdo Ramalde, 4100 Porto.

Tesoureiro — MUNDOTÊXTIL — Indústrias Têxteis, S. A., representada por José Adriano de Freitas Vaz Pinheiro, filho de Domingos Vaz Pinheiro e de Virgínia Dias de Freitas, nascido em 25 de Maio de 1955, divorciado, residente nas Caldas de Vizela.

Vogais:

Castros & Marques, L.ª, representada pelo Dr. Jorge Miguel Pinheiro Marques, filho de Manuel António de Sousa Marques e de Maria Isabel Lobo Pinheiro Marques, nascido em 28 de Março de 1968, casado, residente na Praça dos Heróis da Fundação, 298, 3.ª AP, 4810-421 Guimarães.

Empresa Industrial Sampedro, S. A., representada pelo engenheiro Simão Pedro de Freitas Moreira Gomes, filho de Amadeu Moreira Gomes e de Isaura Dias de Freitas, nascido em 4 de Maio de 1955, casado, residente em Paredes, Alagadas, Moreira de Cónegos, 4815 Caldas de Vizela.

Miguel Muns Py — Têxtil, S. A., representada pelo Dr. Francisco António Alves Leite de Castro, filho de Jaime Leite de Castro e de Elisa de Jesus Alves de Castro, nascido em 8 de Maio de 1952, casado, residente na Rua de António Pinho Machado, 134, 1.º, C, 4100-088 Porto.

Suplente — BORFIL — Empresa de Bordados, S. A., representada por Reinaldo Fernandes Martins, filho de José Ribeiro Martins e de Maria Fernandes Ribeiro, nascido em 6 de Setembro de 1941, viúvo, residente em São Torcato, Guimarães.

### **Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos — Eleição em 29 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010**

#### **Direcção**

Presidente — Fábrica de Plásticos Covermate, L.ª, representada por Marcel de Botton.

Vice-presidentes:

Simoldes Plásticos, S. A., representada por Manuel António Alegria.

SIVAL 2 — Plásticos Especiais, L.ª, representada por Pedro Lopes de Faria.

Tesoureiro — PLASTIMAR — Ind. Plásticos Penichense, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Miguel de Matos Almeida.

Vogal e presidente da Zona Norte — CELOPLÁS — Plásticos para a Indústria, S. A., representada por João de Oliveira Cortez.

Vogal e presidente da Zona Centro — INTEPLÁSTICO, S. A., representada por Jorge Manuel Oliveira Martins.

Vogal e presidente da Delegação Sul — Ono Packaging Portugal, S. A., representada por Rui Lima.

Vogal — PREVINIL — Emp. Preparadora Compostos Vinílicos, S. A., representada por Luís Alberto de Sousa Montelobo.

## **ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas — Eleição em 19 de Abril de 2006 para o mandato de 2006-2008 — Substituição.**

### **Direcção**

O engenheiro Jorge Grade Mendes, em representação da associada SOPOL — Sociedade Geral de Construção e Obras Públicas, S. A., é substituído pelo engenheiro Carlos Pompeu Fortunato, em representação da associada MSF — Moniz da Maia Serra & Fortunato, Empreiteiros, S. A., eleito em assembleia geral extraordinária realizada em 7 de Maio de 2008.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira II, S. A. — Constituição**

Estatutos aprovados em 29 de Maio de 2008.

#### **Artigo 1.º**

##### **Denominação**

A Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira II, S. A., é a organização que representa todos os trabalhadores permanentes da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito**

A Comissão de Trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede em Albarraque na Avenida de Alfredo da Silva, 35, Albarraque.

#### **Artigo 3.º**

##### **Objectivos**

A Comissão de Trabalhadores tem por objectivo:

1 — Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:

- a) O controlo de gestão da empresa;
- b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias, que legalmente lhe são reconhecidas;

c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;

d) A intervenção activa na reorganização das actividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;

e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector industrial de tabacos ou região-plano, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora.

2 — Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

3 — Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector e da região-plano no sentido da criação de uma comissão coordenadora visando o

estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4 — Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

#### Artigo 4.º

##### Composição

A Comissão de Trabalhadores é composta por cinco membros.

#### Artigo 5.º

##### Mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de dois anos.

#### Artigo 6.º

##### Sistema eleitoral

A Comissão de Trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores permanentes da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o método da média alta de Hondt.

#### Artigo 7.º

##### Apresentação das candidaturas

1 — As listas candidatas são apresentadas à Comissão de Trabalhadores até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscrita por no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a três.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades havidas.

7 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a Comissão Eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 8.º

##### Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 30 de Maio do ano em que termina o respectivo mandato.

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3 — A votação é efectuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- a) Início — 8 horas e 30 minutos;
- b) Fecho — 18 horas.

4 — A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### Constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela Comissão Eleitoral.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida em que eles vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral ou a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à Comissão Eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### Listas

1 — As listas de voto são editadas pela Comissão Eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla não poderá exceder cinco palavras.

3 — A mesma lista de voto conterá todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será em papel liso, sem marca não transparente nem sinais exteriores.

#### Artigo 11.º

##### Voto por procuração

Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.

#### Artigo 12.º

##### Apuramento geral

1 — O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma comissão eleitoral constituída por:

- a) Dois membros da comissão de trabalhadores cessante;

b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

2 — Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

### Artigo 13.º

#### Competência da Comissão Eleitoral

Compete à Comissão Eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação, às entidades competentes de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreçar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

### Artigo 14.º

#### Entrada em exercício

1 — A Comissão de Trabalhadores entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2 — Na sua primeira reunião, a Comissão elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

### Artigo 15.º

#### Acta da eleição

1 — Os elementos de identificação dos membros da Comissão, de Trabalhadores eleitos, bem como a acta do apuramento geral serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação, de documentação referente à Comissão de Trabalhadores.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3 — A cópia de toda a documentação referida no n.º 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

### Artigo 16.º

#### Destituição

1 — A Comissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada a todo o tempo nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da Comissão.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da Comissão, proceder-se-á de acordo com o disposto no n.º 3 deste artigo.

### Artigo 17.º

#### Renúncia do mandato

1 — A todo o tempo, qualquer membro da Comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretário-coordenador.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3 — Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 15.º

### Artigo 18.º

#### Direito de eleger e ser elegível

Qualquer trabalhador permanente da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

### Artigo 19.º

#### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão reúne ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre convocada pelo secretário-coordenador ou por 2/3 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas na presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2 — Das reuniões da Comissão será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será afixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3 — A Comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos o presente estatuto.

### Artigo 20.º

#### Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas, pela Comissão de Trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, 300 dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — A convocatória conterà sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

3 — Quando a iniciativa da reunião não seja da Comissão, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4 — Só serão válidas as deliberações que tenham a participação de 25 % dos trabalhadores permanentes da

empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5 — A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6 — As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 21.º

##### Financiamento da CT

1 — A Empresa Tabaqueira é responsável por garantir os meios para o funcionamento da CT.

2 — Semestralmente, a Comissão de Trabalhadores publicará um balancete das suas contas.

#### Artigo 22.º

##### Alteração dos estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à Comissão de Trabalhadores ou a pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da Comissão de Trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela Comissão de Trabalhadores a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 20 dias sobre a data da sua votação.

#### Artigo 23.º

##### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral, a qual figura em anexo constituindo parte integrante destes estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das subcomissões de trabalhadores existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer comissão coordenadora.

#### Artigo 24.º

##### Subcomissões

As subcomissões existentes ou a constituir elaborarão estatutos próprios em conformidade com os presentes estatutos e a lei geral.

#### Artigo 25.º

##### Disposições finais

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Aprovados em 29 de Maio de 2008 por votação directa e secreta (*Assinatura ilegíveis.*)

Registados em 17 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 67/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira Empresa Industrial de Tabacos, S. A. — Alteração dos estatutos aprovados em 28 e 29 de Maio de 2008.

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 3, de 2 de Fevereiro de 1983.

#### Artigo 1.º

##### Denominação

A Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira Empresa Industrial de Tabacos, S. A., é a organização que representa todos os trabalhadores permanentes da empresa independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

A Comissão de Trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede na Fábrica em Albarraque na Avenida de Alfredo da Silva, 35, Albarraque.

#### Artigo 3.º

##### Objectivos

A Comissão de Trabalhadores tem por objectivo:

1 — Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:

- a) O controlo de gestão da empresa;
- b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias, que legalmente lhe são reconhecidas;
- c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;
- d) A intervenção activa na reorganização das actividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;
- e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector industrial de tabacos ou região-plano, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora.

2 — Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

- a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;
- b) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;
- c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

3 — Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector e da região-plano no sen-

tido da criação de uma comissão coordenadora visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4 — Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

#### Artigo 4.º

##### Composição

A Comissão de Trabalhadores é composta por cinco membros.

#### Artigo 5.º

##### Mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de dois anos.

#### Artigo 6.º

##### Sistema eleitoral

A Comissão de Trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores permanentes da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o método da média alta de Hondt.

#### Artigo 7.º

##### Apresentação das candidaturas

1 — As listas candidatas são apresentadas à Comissão de Trabalhadores até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscrita por no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a três.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades havidas.

7 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a Comissão Eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 8.º

##### Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 30 de Maio do ano em que termina o respectivo mandato.

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3 — A votação é efectuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- a) Dois dias consecutivos;
- b) 1.º dia — início às 12 e fecho às 24 horas;
- c) 2.º dia — início às 12 e fecho às 24 horas.

4 — A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### Constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela Comissão Eleitoral.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida em que eles vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à Comissão Eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### Listas

1 — As listas de voto são editadas pela Comissão Eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla não poderá exceder cinco palavras.

3 — A mesma lista de voto conterà todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será em papel liso, sem marca não transparente nem sinais exteriores.

#### Artigo 11.º

##### Voto por procuração

Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.

## Artigo 12.º

### Apuramento geral

1 — O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma comissão eleitoral constituída por:

- a) Dois membros da comissão de trabalhadores cessante;
- b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

2 — Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

## Artigo 13.º

### Competência da Comissão Eleitoral

Compete à Comissão Eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

## Artigo 14.º

### Entrada em exercício

1 — A Comissão de Trabalhadores entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2 — Na sua primeira reunião, a comissão elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

## Artigo 15.º

### Acta da eleição

1 — Os elementos de identificação dos membros da Comissão, de Trabalhadores eleitos, bem como a acta do apuramento geral, serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação, de documentação referente à Comissão de Trabalhadores.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3 — A cópia de toda a documentação referida no n.º 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

## Artigo 16.º

### Destituição

1 — A Comissão pode ser destituída a todo o tempo por votação realizada a todo o tempo nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da Comissão.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da Comissão, proceder-se-á de acordo com o disposto no n.º 3 deste artigo.

## Artigo 17.º

### Renúncia do mandato

1 — A todo o tempo, qualquer membro da Comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretário-coordenador.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3 — Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 15.º

## Artigo 18.º

### Direito de eleger e ser elegível

Qualquer trabalhador permanente da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

## Artigo 19.º

### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão reúne ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por dois terços dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas na presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2 — Das reuniões da Comissão será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será afixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3 — A Comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

## Artigo 20.º

### Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas, pela Comissão de Trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, 300 dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

3 — Quando a iniciativa da reunião não seja da Comissão, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4 — Só serão válidas as deliberações que tenham a participação de 25 % dos trabalhadores permanentes da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5 — A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6 — As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 21.º

##### Financiamento da CT

1 — A Empresa Tabaqueira à responsável Por garantir os meios para o funcionamento da CT.

2 — Semestralmente, a Comissão de Trabalhadores publicará um balancete das suas contas.

#### Artigo 22.º

##### Alteração dos estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à Comissão de Trabalhadores ou a pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da Comissão de Trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela Comissão de Trabalhadores a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 20 dias sobre a data da sua votação.

#### Artigo 23.º

##### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral, a qual figura em anexo constituindo parte integrante destes estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das subcomissões de trabalhadores existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer comissão coordenadora.

#### Artigo 24.º

##### Subcomissões

As subcomissões existentes ou a constituir, elaborarão estatutos próprios em conformidade com os presentes estatutos e a lei geral.

#### Artigo 25.º

##### Disposições finais

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Aprovados em 29 de Maio de 2008 por votação directa e secreta.

Registados em 20 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 72/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.

## Comissão de Trabalhadores do Banco BPI — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de trabalhadores em 29 de Maio de 2008

### CAPÍTULO I

#### Denominação e âmbito, sede, princípios gerais e objectivos

##### Artigo 1.º

##### Denominação e âmbito

1 — A Comissão de Trabalhadores do Banco BPI, também designada por CT, ou Comissão de Trabalhadores, representa todos os trabalhadores com vínculo laboral contratual com a empresa, independentemente do grupo ou categoria profissional em que se enquadrem ou das funções que desempenhem.

2 — No logótipo da CT serão incluídos: o emblema do Banco BPI, o símbolo «Banca ao Serviço do Trabalho» e a designação «Comissão de Trabalhadores».

##### Artigo 2.º

##### Sede

A CT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho do Banco BPI, tem a sua sede junto da sede da empresa e instalações permanentes no Porto e em Lisboa.

##### Artigo 3.º

##### Princípios gerais e objectivos

1 — Os presentes estatutos regulam a natureza, âmbito, atribuições, direitos, deveres e objectivos de toda a actividade da Comissão de Trabalhadores, da assembleia geral de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores também designadas, respectivamente, por CT, AGT e sub-CT, que se vierem a constituir em conformidade com estes estatutos.

2 — A CT é a organização de todos os trabalhadores do Banco BPI, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa.

3 — As estruturas previstas nos presentes estatutos são independentes do Estado, dos partidos ou associações políticas, das entidades patronais, das confissões religiosas, da estrutura sindical e de quaisquer associações de outra natureza.

4 — A CT cooperará e manterá relações de solidariedade com a estrutura sindical da empresa e do sector de actividade, com o objectivo de reforçar os direitos e interesses dos trabalhadores e a sua qualidade de vida.



## CAPÍTULO II

### Direitos e competências dos trabalhadores e da CT

#### SECÇÃO I

##### Dos trabalhadores

###### Artigo 4.º

###### Direitos e competências

1 — Nos termos dos presentes estatutos e da lei, constituem direitos dos trabalhadores do Banco BPI, designadamente:

- a) Ser eleito ou designado para todas as funções previstas nestes estatutos e na lei;
- b) subscrever projectos de estatutos e suas alterações;
- c) subscrever candidaturas às eleições;
- d) subscrever requerimentos de convocatórias de AGT;
- e) Participar de pleno direito nas AGT;
- f) Votar, eleger, destituir e, de uma forma geral, exercer todas as competências previstos nestes estatutos e na lei;
- g) Realizar reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário normal de trabalho;
- h) Realizar reuniões no local de trabalho, durante o horário normal de trabalho, até ao limite de horas definido por lei.

2 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### SECÇÃO II

##### Da CT/BPI

###### Artigo 5.º

###### Direitos e competências

1 — Para os efeitos previstos no artigo anterior, a CT comunicará à administração do Banco BPI, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a realização das reuniões.

2 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante o horário normal de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas funções.

###### Artigo 6.º

###### Do direito à informação

1 — A CT e as sub-CT têm o direito de afixar e distribuir toda a informação relacionada com o interesse dos trabalhadores, nos locais de trabalho e durante o horário de funcionamento dos serviços.

###### Artigo 7.º

###### Do direito a instalações

1 — A CT tem direito a usufruir de instalações adequadas e condignas, no interior da empresa, para o exercício das suas actividades, bem como aos meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2 — As instalações e os meios materiais e técnicos devem ser postos à disposição da CT pela administração da empresa.

3 — A mudança de instalações só deverá ocorrer mediante acordo da CT.

###### Artigo 8.º

###### Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Nos termos da lei, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos membros que integram a Comissão de Trabalhadores e as sub-CT no exercício das suas funções e actividades.

2 — As faltas previstas no número anterior não podem determinar quaisquer prejuízos nos direitos, regalias e garantias dos trabalhadores que integrem as referidas estruturas dos trabalhadores.

###### Artigo 9.º

###### Proibição de actos discriminatórios

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acto que vise:

- a) subordinar a colocação de qualquer trabalhador ao facto de participar ou não nas actividades e órgãos das estruturas dos trabalhadores ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por razões relacionadas com a sua participação nos órgãos e nas actividades das estruturas dos trabalhadores.

###### Artigo 10.º

###### Protecção legal

1 — Os membros da Comissão de Trabalhadores e das sub CT gozam da protecção reconhecida na lei.

2 — Considera-se abusiva a aplicação de quaisquer sanções motivadas pelo exercício passado, presente ou futuro dos direitos que a lei confere aos trabalhadores.

###### Artigo 11.º

###### Capacidade judiciária

1 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e responsabilidades individuais de cada um dos seus membros.

2 — Qualquer membro da CT, devidamente credenciado por esta, pode representá-la em juízo.

## CAPÍTULO III

### Da CT/Banco BPI — Composição, eleição, mandato, funcionamento, competência, destituição e renúncia

#### SECÇÃO I

##### Composição, eleição e mandato

###### Artigo 12.º

###### Composição

A Comissão de Trabalhadores é constituída por 11 membros efectivos.

### Artigo 13.º

#### Eleição

A Comissão de Trabalhadores é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores conforme definido no artigo 1.º, por voto directo e secreto, segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt, em observância às regras definidas no capítulo VII destes estatutos.

### Artigo 14.º

#### Mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de quatro anos.

### SECÇÃO II

#### Funcionamento e competência

### Artigo 15.º

#### Coordenação

1 — A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um secretariado, composto por cinco elementos.

2 — Na sua primeira reunião, a CT formaliza a composição do secretariado, respeitando a ordem de eleição.

3 — O secretário-coordenador, também designado por coordenador, será indicado pela lista mais votada.

4 — A substituição dos elementos que constituem o secretariado será da competência dos membros da respectiva lista.

### Artigo 16.º

#### Créditos de horas na CT

1 — Para o exercício da sua actividade, os membros da CT dispõem de um crédito de horas, durante o período de trabalho normal, não inferior a vinte e cinco horas mensais.

2 — As atribuições para desempenho de funções a tempo inteiro na CT caberão aos elementos das listas por ordem da sua eleição, através da aplicação do princípio da média mais alta do método de Hondt.

3 — Na sua primeira reunião, após a tomada de posse, os eleitos por cada candidatura indicarão o nome ou os nomes dos seus representantes a tempo inteiro na CT, dos quais será dado conhecimento, de imediato, por carta acompanhada por protocolo, ao conselho de administração da empresa e, seguidamente, a todos os trabalhadores.

### Artigo 17.º

#### Reuniões

A CT reunirá, ordinariamente, de 30 em 30 dias e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo secretariado ou pela maioria dos elementos da CT.

### Artigo 18.º

#### Deliberações

1 — As deliberações da CT só são válidas quando tomadas com a presença da maioria dos seus elementos e por maioria de votos.

2 — No caso de empate, a votação será repetida e, subsistindo o mesmo, o desempate será determinado por voto de qualidade do coordenador.

### Artigo 19.º

#### Actas

Das reuniões da CT será lavrada a respectiva acta, que será disponibilizada para consulta de todos os trabalhadores.

### Artigo 20.º

#### Regulamento interno

Relativamente a matérias não previstas nestes estatutos, o funcionamento da CT será definido em regulamento Interno, por si elaborado, em observância dos presentes estatutos e da legislação em vigor.

### Artigo 21.º

#### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As quotas mensais, voluntárias, dos trabalhadores;
- b) O produto de eventuais recolhas de fundos;
- c) Outras contribuições dos trabalhadores da empresa ou o produto de outras iniciativas da CT.

2 — Anualmente e no fim de cada mandato, a CT divulgará as receitas e despesas inerentes à sua actividade.

### Artigo 22.º

#### Poderes que a obriga

1 — Para obrigar a Comissão de Trabalhadores em todas as suas deliberações são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

2 — A expressão e comunicação pública daquelas deliberações deve conter um mínimo de duas assinaturas.

### Artigo 23.º

#### Competências

À CT compete, designadamente:

1 — Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República e na lei, nomeadamente:

- a) O controlo de gestão da empresa;
- b) O direito à informação necessária à sua actividade;
- c) A participação na elaboração da legislação laboral;
- d) A intervenção na reorganização e reestruturação da empresa;
- e) A participação nos planos económico-sociais que contemplem o sector bancário;
- f) O direito a participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do Banco BPI.

2 — Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a igualdade de oportunidades de todos, nomeadamente através de:

- a) Defesa, junto dos órgãos de gestão, da melhoria das condições e organização do trabalho;

b) Divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitante à actividade da CT;

c) Coordenação da actividade das sub-CT, mantendo com elas uma ligação adequada e regular.

3 — Exercer todas as funções e competências que por estes estatutos, pela lei ou outras normas aplicáveis lhe sejam reconhecidas.

### SECÇÃO III

#### Destituição, renúncia e perda de mandato

##### Artigo 24.º

###### Destituição

1 — A CT pode ser destituída a qualquer momento, por votação realizada nos termos e requisitos estabelecidos para a sua eleição, com as necessárias adaptações, salvaguardando-se que a destituição só é válida se aprovada por 50 % mais um dos trabalhadores com direito a voto.

2 — Igualmente, nos termos do número anterior, podem ser destituídos algum ou alguns dos membros da CT.

3 — Para efeito dos números anteriores, no requerimento e convocatória respectivos terão de ser indicados sucintamente os fundamentos invocados.

4 — Ocorrido o previsto no n.º 1 deste artigo, serão de imediato convocadas novas eleições, respeitando-se as regras referentes às eleições da CT constantes nestes estatutos.

5 — A CT manter-se-á em funções exclusivamente para proceder aos actos administrativos inerentes ao acto eleitoral a que se refere o número anterior, até à tomada de posse da que vier a ser eleita.

6 — Ocorrendo o previsto no n.º 2 deste artigo, o membro ou membros destituídos serão substituídos pelos candidatos que imediatamente integrem a respectiva lista de candidatura, competindo à CT comunicar tais alterações ao ministério que tutela as questões do trabalho e ao conselho de administração da empresa, nos prazos e para todos os efeitos legais.

7 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que a CT não esteja constituída pela maioria dos seus membros, proceder-se-á em conformidade com o disposto nos números anteriores.

##### Artigo 25.º

###### Renúncia

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato, dirigindo por escrito ao secretariado da CT a respectiva renúncia.

2 — Nos casos referidos no número anterior aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 24.º

##### Artigo 26.º

###### Perda de mandato

1 — Perde o mandato qualquer membro da CT que injustificadamente não compareça a três reuniões plenárias seguidas ou a seis interpoladas.

2 — Em qualquer dos casos referidos no número anterior aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 24.º

## CAPÍTULO IV

### Intervenção da CT

#### Artigo 27.º

##### Reuniões com o conselho de administração

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para análise e discussão dos assuntos relacionados com o exercício das suas, funções.

2 — As reuniões com o conselho de administração realizar-se-ão ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, extraordinariamente sempre que o justifiquem os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas no número anterior serão lavradas actas, assinadas por todos os presentes.

#### Artigo 28.º

##### Direito à informação

1 — A CT tem o direito a que o Banco BPI lhe forneça todas as informações julgadas necessárias à sua actividade de acordo com a Constituição da República e a legislação em vigor.

2 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito às informações necessárias à prossecução dos fins que justificam essas reuniões.

#### Artigo 29.º

##### Parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Encerramento de estabelecimento;
- b) Quaisquer medidas tendentes à diminuição sensível dos trabalhadores da empresa ou que indiciem o agravamento das condições de trabalho;
- c) Elaboração do plano anual de férias dos trabalhadores;
- d) Definição, organização e alteração dos horários de trabalho, aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- e) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- f) Mudança de local de actividade da empresa ou de algum dos seus estabelecimentos;
- g) Procedimentos disciplinares susceptíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento;
- h) Balanço social da empresa.

2 — O parecer prévio é solicitado por escrito à CT pelo conselho de administração.

3 — A prática de quaisquer dos actos referidos no n.º 1 deste artigo, sem que tenha sido solicitado a respectivo parecer prévio a CT, incorre na sua nulidade ou nas sanções previstas na lei.

4 — O parecer prévio da CT é emitido por escrito e remetido ao conselho de administração no prazo que a lei estipula, se um prazo maior não for concedido face a extensão e complexidade da matéria em apreço.

### Artigo 30.º

#### Reorganização da empresa

Em especial, para intervenção na empresa, a CT goza, designadamente, dos seguintes direitos:

- a) Ser ouvida previamente sobre os planos ou projectos de reorganização e sobre eles emitir pareceres nos prazos legais;
- b) Ser informada sobre a evolução dos planos ou projectos referidos na alínea anterior,
- c) Aceder à formulação final dos instrumentos de reorganização;
- d) Reunir com os órgãos ou técnicos responsáveis pelos trabalhos de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e apresentar reclamações junto do conselho de administração do Banco BPI ou outras entidades legalmente competentes.

### Artigo 31.º

#### Defesa dos direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores, a CT goza, nomeadamente, dos seguintes direitos:

- a) Intervir nos procedimentos disciplinares da empresa, nomeadamente nos processos que visam o despedimento individual, em que acompanha todas as suas fases, controlando a sua regularidade e a existência da alegada justa causa de despedimento e emitindo parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- c) Verificar, periodicamente, os mapas de trabalho extraordinário e os mapas do quadro de pessoal.

### Artigo 32.º

#### Conteúdo do controlo de gestão

- 1 — O controlo de gestão visa promover e proporcionar a intervenção responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2 — O controlo de gestão exerce-se sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e a actividade da empresa, com vista à defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores.
- 3 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos da Constituição da República e da lei.
- 4 — Os órgãos de gestão do Banco BPI não podem impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.
- 5 — No exercício das suas competências, a CT não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem com eles se co-responsabiliza.

### Artigo 33.º

#### Exercício do direito do controlo de gestão

- 1 — No exercício do direito do controlo de gestão, compete à CT, designadamente:
  - a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

- b) Zelar pela adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto da administração e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria dos serviços;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias da empresa;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa, sugestões, recomendações ou críticas tendentes à formação profissional dos trabalhadores, à melhoria das condições de higiene e segurança e da qualidade de vida dos trabalhadores;
- f) Defender junto da administração e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

### Artigo 34.º

#### Coordenadoras de CT

A CT é aderente das comissões coordenadoras das comissões de trabalhadores do sector bancário e de região.

## CAPÍTULO V

### Das subcomissões de trabalhadores

### Artigo 35.º

#### Composição

Aos balcões comerciais, direcções centrais ou outros órgãos equiparados segundo o organograma do Banco BPI, corresponderão sub-CT cujo número de elementos fica subordinado ao seguinte:

- a) Com menos de 50 trabalhadores — um elemento;
- b) De 50 a 200 trabalhadores — três elementos;
- c) Com mais de 200 trabalhadores — cinco elementos.

### Artigo 36.º

#### Mandato

A duração do mandato das sub-CT é de quatro anos, realizando-se a sua eleição simultaneamente com a da CT.

### Artigo 37.º

#### Crédito de horas nas sub-CT

Para o exercício da sua actividade, os membros das sub-CT dispõem de um crédito de horas, durante o período de trabalho normal, não inferior a oito horas mensais.

### Artigo 38.º

#### Competências

Compete às sub-CT:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Informar a CT sobre as matérias de interesse para a normal actividade desta;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT e da AGT;
- e) Difundir toda a informação oriunda da CT;
- f) Reunir com os órgãos hierárquicos do respectivo âmbito;

g) Exercer, em geral, todas as atribuições e poderes previstos nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 39.º

##### Funcionamento

As sub-CT regem-se, em tudo o que não for especificamente previsto, pelas normas destes estatutos relativas à CT, com as necessárias adaptações e em observância pela lei.

### CAPÍTULO VI

#### Da assembleia geral de trabalhadores (AGT)

#### Artigo 40.º

##### Definição

A AGT é o órgão deliberativo máximo dos trabalhadores do Banco BPI que traduz a expressão livre e democrática da sua vontade e é constituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme disposição do artigo 1.º destes estatutos.

#### Artigo 41.º

##### Convocatória

1 — A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Por iniciativa da comissão eleitoral, tratando-se de uma AGT eleitoral;
- c) A requerimento de, pelo menos 10 % ou 100 trabalhadores definidos no artigo 1.º, sendo obrigatória a menção expressa da respectiva ordem de trabalhos.

2 — Desde que convocada ao abrigo da alínea c) do número anterior, a AGT terá de se realizar no prazo máximo de 20 dias, contados a partir da data da apresentação do respectivo requerimento à CT.

3 — Da convocatória elaborada em qualquer caso pela CT, e divulgada com a antecedência mínima de oito dias, terão de constar o dia e a hora da AGT, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 42.º

##### Funcionamento

1 — Quando convocada, a AGT reunirá em todos os locais de trabalho do Banco BPI no mesmo dia, e com a mesma ordem de trabalhos.

2 — Nos locais de trabalho, a reunião será dirigida por uma mesa aí constituída para o efeito por três trabalhadores do mesmo, salvaguardando-se automaticamente a presença na mesa dos membros das respectivas sub-CT, quando existam.

3 — No caso referido na alínea a) do artigo 46.º, a AGT funcionará nos moldes do capítulo VII destes estatutos.

#### Artigo 43.º

##### Deliberações

1 — Salvo disposição em contrário estabelecida nestes estatutos ou na lei, as decisões serão tomadas por maioria simples e por voto directo.

2 — O resultado das deliberações será lavrado em acta, em que, designadamente, se mencionarão as presenças, as ocorrências e a constituição da respectiva mesa, sendo assinada pelos elementos que a constituem e pelos trabalhadores do próprio local de trabalho que o desejem.

3 — O original da acta será remetido de imediato à CT, sendo uma cópia da mesma afixada no respectivo local de trabalho.

4 — Nos cinco dias subsequentes à AGT e na posse dos elementos que lhe tenham sido remetidos, a CT elaborará a acta final, que, de seguida, será divulgada aos trabalhadores do Banco BPI.

#### Artigo 44.º

##### AGT ordinária

A AGT reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para a eleição da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 45.º

##### AGT extraordinária

A AGT reunirá extraordinariamente sempre que convocada nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 46.º

##### AGT de emergência

1 — Sempre que se revele necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, a AGT poderá reunir de emergência.

2 — A convocatória dessa AGT será feita com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

3 — As convocatórias serão colocadas em locais de fácil acesso e visibilidade.

4 — A avaliação da natureza de emergência da AGT bem como a respectiva convocatória são da exclusiva competência da CT.

#### Artigo 47.º

##### Competências

Compete à AGT, nomeadamente:

- a) Eleição da Comissão de Trabalhadores;
- b) Destituição, no todo ou em parte, da CT;
- c) Aprovação dos estatutos ou de alterações aos mesmos;
- d) Adesão ou revogação da adesão da CT a qualquer comissão coordenadora de comissões de trabalhadores;
- e) Exercer os demais direitos previstos nestes estatutos e na lei.

### CAPÍTULO VII

#### Do regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

#### Artigo 48.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do Banco BPI definidos no artigo 1.º

### Artigo 49.º

#### Comissão eleitoral (CE)

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT, de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria e tendo o presidente da CE voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2 — Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas, designado pelas mesmas no acto da sua apresentação.

3 — A CE terá como atribuições, designadamente:

- a) Convocar e dirigir o acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar e julgar eventuais reclamações;
- d) Divulgar as listas concorrentes com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- e) Deliberar sobre o horário de votação e a constituição das mesas de voto;
- f) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto;
- g) Assegurar a democraticidade do acto eleitoral, nomeadamente garantindo o direito de voto a todos os trabalhadores e iguais oportunidades a todas as listas;
- h) Apurar os resultados eleitorais globais e elaborar a acta de apuramento geral, bem como entregar toda a documentação para cumprimento das disposições estatutárias e legais;
- i) Empossar os membros eleitos.

4 — A CE reunirá por convocatória do presidente ou da maioria dos seus membros.

### Artigo 50.º

#### Princípios gerais do voto

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — O boletim de voto é entregue ao presidente da mesa de voto ou seu substituto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.
- 3 — Não é permitido o voto por procuração e por correspondência.
- 4 — É permitido o voto condicionado.

### Artigo 51.º

#### Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais respeitantes a cada mesa de voto serão elaborados pela CE até setenta e duas horas antes do acto eleitoral, ficando abertos à consulta dos trabalhadores para eventuais correcções.

2 — Dos cadernos eleitorais constarão os nomes de todos os trabalhadores, conforme definido no artigo 1.º, sendo elaborado um caderno por mesa de voto.

### Artigo 52.º

#### Data da eleição

A eleição da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores tem lugar até ao 30.º dia anterior ao termo do mandato da CT em funções.

### Artigo 53.º

#### Convocatória do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral com a antecedência mínima de 45 dias relativamente à sua data.

2 — A convocatória mencionará expressamente o dia, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória será divulgada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade do acto eleitoral.

4 — Uma cópia da convocatória será remetida pela comissão eleitoral ao conselho de administração do Banco BPI, por carta e protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

5 — Com a convocatória será publicado o respectivo regulamento, cuja elaboração é da responsabilidade da CE, observando os presentes estatutos.

### Artigo 54.º

#### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas serão apresentadas até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, sendo obrigatoriamente subscritas por um mínimo de 10 % ou 100 trabalhadores da empresa conforme definido no artigo 1.º, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, subscrita nos termos do número anterior, acompanhada de declarações individuais de aceitação de candidatura relativas a todos os candidatos e por eles assinadas, bem como uma declaração de princípios.

3 — A comissão eleitoral entregará aos representantes das listas um recibo com a indicação da data e da hora da apresentação, que serão registadas no respectivo original, devendo ainda ser entregue fotocópia de toda a documentação devidamente autenticada.

### Artigo 55.º

#### Candidaturas

1 — Cada lista de candidatura para a CT será composta por 11 elementos efectivos e 5 suplentes.

2 — Cada lista de candidatura para as sub-CT será composta do número de elementos efectivos que a devem constituir conforme definido no artigo 35.º, podendo integrar suplentes de um até ao número de efectivos.

3 — Para todos os efeitos, a ordem dos candidatos é a constante da respectiva lista de candidatura.

4 — As candidaturas identificar-se-ão por uma sigla, designação ou lema.

### Artigo 56.º

#### Eleição das subcomissões de trabalhadores

A eleição das subcomissões de trabalhadores, à qual só podem concorrer as listas que sejam subscritas por um mínimo de 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, conforme definido no artigo 35.º, tem lugar na mesma data da eleição da Comissão de Trabalhadores e segundo

as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 57.º

##### Apreciação de candidaturas

1 — A CE dispõe do prazo de cinco dias a contar da data de apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com estes estatutos.

2 — Eventuais irregularidades ou violações a estes estatutos podem ser supridas pelos proponentes no prazo de três dias a contar da data da notificação pela CE.

3 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são rejeitadas através de declaração escrita e fundamentada, assinada pela CE e entregue com protocolo ao representante da lista de candidatura.

4 — Para o efeito do disposto neste artigo, considera-se como representante da lista de candidatura o seu primeiro subscritor se outro não tiver sido indicado.

#### Artigo 58.º

##### Divulgação das candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE divulgará aos trabalhadores a composição das candidaturas.

2 — As candidaturas serão identificadas com uma letra, de acordo com a ordem cronológica de apresentação, e pela respectiva sigla, designação ou lema.

#### Artigo 59.º

##### Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da divulgação das candidaturas e o final do dia anterior à data marcada para a eleição.

#### Artigo 60.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se nas instalações do Banco BPI durante as horas de trabalho e nos termos definidos nestes estatutos.

2 — A votação realiza-se com idêntico formalismo em todas as mesas de voto.

3 — A votação deverá iniciar-se trinta minutos antes e terminar sessenta minutos depois do período normal de trabalho.

#### Artigo 61.º

##### Mesas de voto

1 — Em cada edifício e balcão do Banco BPI será constituída pelo menos uma mesa de voto.

2 — Em observância pelo estabelecido nestes estatutos e na lei, a quantidade e localização das mesas de voto será definida pela CE, que de tal fará a devida divulgação até ao 10.º dia anterior ao acto eleitoral.

3 — Nos termos da lei, a cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

#### Artigo 62.º

##### Constituição das mesas de voto

1 — Cada mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, que dirigirão as operações do acto eleitoral.

2 — Nos balcões do Banco BPI, as respectivas mesas de voto serão constituídas por trabalhadores do próprio balcão.

3 — Nos edifícios aonde existam trabalhadores do Banco BPI, a constituição das mesas de voto cabe à CE, que a comunicará aos trabalhadores do respectivo edifício, como definido no artigo 60.º

4 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhamento e fiscalização do acto eleitoral.

5 — Os delegados a que se refere o número anterior deverão assinar a acta conjuntamente com os elementos da respectiva mesa de voto, podendo apresentar a esta reclamações fundamentadas, que serão registadas na respectiva acta.

#### Artigo 63.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de forma rectangular, impressos em papel liso e opaco, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão as opções que os eleitores poderão assumir, assinalando com uma cruz o quadrado existente à frente da opção escolhida.

2 — A impressão dos boletins de voto é da responsabilidade da CE, apoiada pela CT, que assegurará o seu fornecimento na quantidade necessária e em tempo útil a todas as mesas de voto.

3 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos.

#### Artigo 64.º

##### Do acto eleitoral

1 — Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes de se iniciar a votação, o presidente da mesa de voto mostrará aos presentes a urna aberta para que estes se certifiquem que a mesma se encontra vazia, posto o que a fechará de forma a garantir a sua inviolabilidade.

3 — Em local afastado da mesa de voto, o eleitor assinalará com uma cruz no quadrado apropriado do boletim de voto a sua opção, dobrando-o de seguida em quatro e entregando-o ao presidente da mesa de voto, que, depois de se assegurar que foi feita a respectiva descarga nos cadernos eleitorais, o introduzirá na urna.

4 — As presenças devem ser registadas em documento específico, com a assinatura do votante, com termos de abertura e encerramento e com indicação do número total de folhas, as quais serão assinadas pelos elementos da mesa de voto, constituindo parte integrante da respectiva acta.

#### Artigo 65.º

##### Voto condicionado

1 — No acto da votação, se qualquer trabalhador, devidamente identificado se apresentar para exercer o seu

direito de voto numa mesa onde o seu nome não conste do respectivo caderno de recenseamento, o mesmo poderá votar, desde que sejam observadas as seguintes regras:

a) Os membros da mesa contactarão telefonicamente ou por fax a mesa de voto respeitante a esse trabalhador, informando que o trabalhador pretende votar;

b) Os membros da mesa onde o trabalhador se encontra recenseado anotarão no caderno eleitoral a mesa onde esse trabalhador exerce o seu direito de voto e confirmarão a não duplicidade do voto;

c) Não tendo sido detectada qualquer anomalia e depois de assinalar o boletim de voto com uma cruz no quadrado da respectiva opção ou da lista em que vota, o trabalhador entregará esse boletim, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, ao presidente da mesa de voto, que o introduzirá na urna;

d) O nome e número do trabalhador que exercer o voto nessas condições serão registados em folha de presença própria.

#### Artigo 66.º

##### Dos votos

1 — Consideram-se nulos os boletins de voto que:

a) Não obedeam aos requisitos definidos no artigo 61.º;

b) Tenham assinalados mais de um quadrado (opção) ou quando subsistam dúvidas sobre o quadrado (opção) assinalado;

c) Contenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra da responsabilidade do eleitor;

d) Tenham a cruz que assinala a opção fora do respectivo quadrado.

2 — Consideram-se brancos os boletins de voto que não tenham sido objecto de qualquer tipo de marca da responsabilidade do eleitor.

3 — Consideram-se válidos os restantes boletins de voto.

#### Artigo 67.º

##### Apuramento parcial

1 — As mesas de voto deverão encerrar em observância pelo disposto nestes estatutos e na lei.

2 — Após o encerramento, proceder-se-á ao apuramento dos respectivos resultados, que, nos termos estatutários e legais, serão registados em acta.

3 — A cópia da acta será afixada, imediatamente, junto do local onde funcionou a respectiva mesa de voto, durante o prazo de 15 dias a contar do dia do acto eleitoral, sendo o original remetido, em envelope fechado, de imediato à CE, juntamente com toda documentação relativa ao acto eleitoral, nomeadamente as folhas de presenças e os boletins de voto.

4 — Os resultados eleitorais das mesas de voto, logo que apurados, deverão ser comunicados de imediato à CE via telefone, fax ou outro meio de comunicação ao dispor.

#### Artigo 68.º

##### Apuramento global

1 — O apuramento global dos resultados será feito pela CE com base nas actas recebidas, no prazo máximo de

oito dias após o acto eleitoral, lavrando a acta final de imediato.

2 — A constituição da CT far-se-á segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt aplicado aos resultados eleitorais.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1 — No prazo de 15 dias a contar da data do apuramento global, a comissão eleitoral afixará a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global junto dos locais onde funcionaram as mesas de voto.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, será remetida ao Ministério do Trabalho e ao conselho de administração do Banco BPI, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, a relação dos eleitos, devidamente identificados, bem como cópia da acta de apuramento global.

#### Artigo 70.º

##### Impugnação

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos estatutos

2 — O recurso devidamente fundamentado é dirigido por escrito à CE, no prazo de oito dias a contar da data da publicação dos resultados, devendo a CE apreciar e deliberar sobre esse recurso nos cinco dias seguintes.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador, com direito a voto, impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, deste artigo, perante o representante do Ministério Público da área da sede do Banco BPI, nos termos da lei.

### CAPÍTULO VIII

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 71.º

##### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o estabelecido na lei, sem prejuízo de usos e costumes ou acordos mais favoráveis praticados no Banco BPI.

#### Artigo 72.º

##### Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos serão revistos em assembleia geral, por voto directo e secreto, expressamente convocada para o efeito, aplicando-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo eleitoral da CT.

2 — Será aprovado o projecto que reúna o maior número de votos validamente expressos.

Registados em 17 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 350.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 76/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.



## **Comissão de Trabalhadores da Blaupunkt — Auto Rádio Portugal, L.<sup>da</sup> — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 27 de Maio 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 1, de 15 de Janeiro de 1995.

### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa Blaupunkt — Auto Rádio Portugal, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua da Cidade do Porto, Ferreiros, Braga, no exercício dos direitos que a Constituição e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

### **Artigo 1.º**

#### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

### **Artigo 2.º**

#### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

### **Artigo 3.º**

#### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

### **Artigo 4.º**

#### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

### **Artigo 5.º**

#### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

### **Artigo 6.º**

#### **Prazos para a convocatória**

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

### **Artigo 7.º**

#### **Reuniões do plenário**

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

### **Artigo 8.º**

#### **Plenário de emergência**

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

### **Artigo 9.º**

#### **Funcionamento do plenário**

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

### **Artigo 10.º**

#### **Sistema de votação em plenário**

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, directo, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforça o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base de reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

**Reuniões com o órgão de gestão da empresa**

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

## Artigo 19.º

**Direito à informação**

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Aos direitos previstos no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 20.º

**Obrigatoriedade do parecer prévio**

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## Artigo 21.º

**Controlo de gestão**

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trames sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### Artigo 30.º

#### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### Artigo 31.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

### Artigo 32.º

#### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

### Artigo 33.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### Artigo 34.º

#### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 35.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 37.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### Artigo 38.º

#### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 39.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa Blaupunkt — Auto-Rádio Portugal, L.<sup>da</sup>

### Artigo 40.º

#### Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 41.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.  
2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento

- 1 — Constituem receitas da CT:
- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
  - b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
  - c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.
- 2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

##### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

##### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

- 1 — O voto é direito e secreto.  
2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.  
3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

- 1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.  
2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

## Artigo 54.º

### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 55.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantiam a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de remoção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

## Artigo 56.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 57.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 58.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 59.º

### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 60.º

### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

## Artigo 61.º

### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos

depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 62.º

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### **Mesas de voto**

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da reactiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### **Boletins de voto**

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### **Acto eleitoral**

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### **Votação por correspondência**

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspon-



dência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que nas estejam devidamente fechados.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição de CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se a deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

### **Outras deliberações por voto secreto**

#### **Artigo 74.º**

##### **Alteração dos estatutos**

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### **Artigo 75.º**

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 17 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 71/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.

## **II — ELEIÇÕES**

### **Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira II, S. A. — Eleição em 29 de Maio de 2008 para o mandato de dois anos**

Aldina Nunes D. Galveias, supervisora (HR), bilhete de identidade n.º 7856896, de 27 de Março de 2003.

António Nuno V. C. T. Alegria, financial analyst (finance), bilhete de identidade n.º 7787387, de 30 de Agosto de 2005.

Rui Filipe Cardoso Quelhas, team leader (IS), bilhete de identidade n.º 10287628, de 27 de Novembro de 2007.

Artur Miguel J. P. F. Lucas, territory sales executive (sales), bilhete de identidade n.º 10625461, de 17 de Agosto de 2004.

Luís Cunha Justo, manager (marketing), bilhete de identidade n.º 5043387, de 10 de Setembro de 2001.

Registados em 17 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 68/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira Empresa Industrial de Tabacos, S. A. — Eleição em 28 e 29 de Maio de 2008 para o mandato de dois anos (2008-2010).**

Paulo Jorge Guedes Mesquita, empregado de armazém, bilhete de identidade n.º 11405597.

Amadeu Luís Gonçalves, técnico de manutenção, bilhete de identidade n.º 10689294, de 17 de Agosto de 2006.

Fernanda Maria Pedro Corda Santos, operadora de máquinas, bilhete de identidade n.º 9828982, de 9 de Agosto de 2004.

Pedro Miguel F. Lourenço, operador de máquinas, bilhete de identidade n.º 9807690, de 6 de Fevereiro de 2008.

Nuno César Moita Paulo, técnico de manutenção, bilhete de identidade n.º 10694043, de 29 de Maio de 2007.

Registados em 20 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 73/2008, a fl. 128 do livro n.º 1.

### **Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Amoníaco de Portugal, S. A. — Eleição em 3 e 4 de Junho de 2008 para o mandato de três anos.**

#### **Comissão de Trabalhadores**

##### **Efectivos:**

Júlio Manuel Lampreia N. Pinto, químico, bilhete de identidade n.º 4945853, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Jesus Rodrigues, analista, bilhete de identidade n.º 5231851, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sebastião José Garcia Oliveira, químico, bilhete de identidade n.º 5040842, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Augusto Ribeiro Moura, p. trabalho, bilhete de identidade n.º 7683603, do arquivo de identificação de Lisboa.

Eduardo José Ferreira Guerreirinho, segurança, bilhete de identidade n.º 6041557, do arquivo de identificação de Lisboa.

##### **Suplentes:**

Fernando Alves F. Gaio, químico, bilhete de identidade n.º 4855909, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Nicolau R. Marques, químico, bilhete de identidade n.º 2325201, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Miguel F. Cabaço, instrumentista, bilhete de identidade n.º 5636518, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel Silva Camões, químico, bilhete de identidade n.º 5345889, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### **Subcomissão de Trabalhadores**

##### **Efectivos:**

Manuel Paulo Caselhas Piteira, químico, bilhete de identidade n.º 2303489, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Manuel G. Reis, inspector, bilhete de identidade n.º 5078598, do arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco José Pecena Lima, segurança, bilhete de identidade n.º 6341237, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Joaquim Branco Valente, químico, bilhete de identidade n.º 4586700, do arquivo de identificação de Lisboa.

Miguel Augusto Pedrosa Santos, químico, bilhete de identidade n.º 5205113, do arquivo de identificação de Lisboa.

##### **Suplentes:**

José Maria Cuba Figueira, analista, bilhete de identidade n.º 5041065, do arquivo de identificação de Lisboa.

Abílio Marques Fernandes, químico, bilhete de identidade n.º 5534187, do arquivo de identificação de Lisboa.

Valentim Tavares Rodrigues, gruista, bilhete de identidade n.º 9547021, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 23 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 74/2008, a fl. 128 do livro n.º 1.

#### **Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da CUF — Adubos de Portugal, S. A. — Eleição nos dias 11 e 12 de Junho de 2008 para o mandato de três anos.**

##### **Comissão de Trabalhadores**

##### **Efectivos:**

Júlia Maria Pinho Carvalhas, bilhete de identidade n.º 5557799, de Lisboa.

Rogério Manuel Padeiro Santos, bilhete de identidade n.º 11581178, de Lisboa.

Hugo Miguel Ribeiro Venâncio, bilhete de identidade n.º 11552414, de Lisboa.

Jorge Alexandre Santos Fernandes, bilhete de identidade n.º 10137552, de Lisboa.

João Almeida Esteves, bilhete de identidade n.º 3463339, de Lisboa.

##### **Suplentes:**

José Paulo M. Bolina Correia, bilhete de identidade n.º 6222368, de Lisboa.

Maria Esmeralda M. C. Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5212834, de Lisboa.

Luciana Maria Correia Robalo, bilhete de identidade n.º 6041561, de Lisboa.

Edmundo António S. Passos, bilhete de identidade n.º 12736832, de Lisboa.

#### **Subcomissão de Trabalhadores**

##### **Efectivos:**

Pedro Miguel B. Silva Costa, bilhete de identidade n.º 9209649, de Lisboa.

Vasco Pereira Gamboa, bilhete de identidade n.º 2336903, de Lisboa.

Damião Correia Cabral, bilhete de identidade n.º 2840172, de Lisboa.

##### **Suplentes:**

António Luís Comenda, bilhete de identidade n.º 4738456, de Lisboa.

Francisco Manuel Madeira, bilhete de identidade n.º 5537029, de Lisboa.

Hilson Dias Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10550561, de Lisboa.

Registados em 25 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 76/2008, a fl. 128 do livro n.º 1.

#### **Comissão e Subcomissões de Trabalhadores do BPI, S. A. — Eleição em 29 de Maio de 2008 para o mandato de 2008-2012**

António de Oliveira Alves, bilhete de identidade n.º 2712053, emitido pelo arquivo do Porto em 13 de Outubro de 2003.

Mónica Patrícia Resende Gomes Martins, bilhete de identidade n.º 11068225, emitido pelo arquivo de Lisboa em 5 de Junho de 2008.

José António Neves Cabrita, bilhete de identidade n.º 2044275, emitido pelo arquivo de Lisboa em 4 de Agosto de 2005.

Martinho Gomes Ferreira, bilhete de identidade n.º 1688134, emitido pelo arquivo do Porto em 9 de Maio de 2007.

Fernando Rodrigues Carvalho Pais, bilhete de identidade n.º 5192712, emitido pelo arquivo de Lisboa em 27 de Abril de 2000.

Augusto César Ferreira Afonso, bilhete de identidade n.º 3315171, emitido pelo arquivo de Lisboa em 18 de Fevereiro de 2002.

Silvina Maria de Matos Felgueiras Moreira, bilhete de identidade n.º 6640480, emitido pelo arquivo de Lisboa em 10 de Fevereiro de 2002.

Maria Eugénia Saraiva Torres Ferreira da Gama e Silva, bilhete de identidade n.º 2167052, emitido pelo arquivo de Lisboa em 20 de Abril de 2007.

Sheilla Cláudia Santos Gomes, bilhete de identidade n.º 10442234, emitido pelo arquivo de Lisboa em 24 de Maio de 2006.

Carlos Vicente Paredes, bilhete de identidade n.º 4155339, emitido pelo arquivo de Coimbra em 27 de Julho de 2004.

Nídia Maria Peleira Trocado, bilhete de identidade n.º 8536772, emitido pelo arquivo do Porto em 28 de Outubro de 2003.

#### Subcomissões:

Balcão de Alverca — Hipermercado — Alfredo Manuel Furtado Ferreira, bilhete de identidade n.º 2053825, emitido pelo arquivo de Lisboa em 25 de Maio de 2003.

Balcão de Amarante — Cândido dos Reis — Pedro Daniel Alves Pinheiro, bilhete de identidade n.º 10310900, emitido pelo arquivo do Porto em 13 de Novembro de 2006.

Balcão de Beja — Jardim — Manuel Vicente Correia Ranhola, bilhete de identidade n.º 2058631, emitido pelo arquivo de Beja em 11 de Janeiro de 2007.

Balcão de Cacia — João Luís Frade Caseira, bilhete de identidade n.º 3180959, emitido pelo arquivo de Aveiro em 6 de Dezembro de 2006.

Balcão de Carlos Alberto — Abílio Armando Dias da Costa, bilhete de identidade n.º 1977475, emitido pelo arquivo do Porto em 29 de Agosto de 2006.

Balcão de Celorico da Beira — Lucinda Maria Gonçalves de Jesus Correia, bilhete de identidade n.º 12876073, emitido pelo arquivo da Guarda em 20 de Abril de 2006.

Balcão de Chaves — João Manuel Aguiar e Silva Rodrigues Coelho, bilhete de identidade n.º 3982023, emitido pelo arquivo do Porto em 24 de Julho de 2001.

Balcão de Cheias — Fernando Ângelo Cardoso Ribeiro, bilhete de identidade n.º 7685059, emitido pelo arquivo de Lisboa em 22 de Dezembro de 2004.

Balcão de Faro-Montenegro — Sérgio Martinho Viegas de Sousa, bilhete de identidade n.º 12060082, emitido pelo arquivo de Faro em 13 de Maio de 2008.

Balcão de Fornos de Algodres — António José Farias de Almeida, bilhete de identidade n.º 4194306, emitido pelo arquivo da Guarda em 24 de Setembro de 1999.

Balcão da Golegã — José António dos Santos da Silva, bilhete de identidade n.º 4428250, emitido pelo arquivo de Santarém em 23 de Dezembro de 1998.

Balcão de Gondomar — Souto — Joaquim Fernando Pinto de Lima, bilhete de identidade n.º 9890932, emitido pelo arquivo do Porto em 30 de Novembro de 2007.

Balcão de Guarda — Gare — Elsa Sónia Marques Dias, bilhete de identidade n.º 11306894, emitido pelo arquivo da Guarda em 7 de Junho de 2004.

Balcão do Infante D. Henrique — Joaquim António Vasconcelos Ferreira, bilhete de identidade n.º 2870559, emitido pelo arquivo do Porto em 2 de Março de 1998.

Balcão de Loulé — Quatro Estradas — Eládio Bruno Petro Gonçalves, bilhete de identidade n.º 11699353, emitido pelo arquivo de Faro em 16 de Abril de 2007.

Balcão de Ourique — Anabela Santos Vaz Raposo Soares, bilhete de identidade n.º 9618748, emitido pelo arquivo de Beja em 14 de Fevereiro de 2005.

Balcão de Ovar — Crispim Adelino Silva Cerqueira, bilhete de identidade n.º 3700864, emitido pelo arquivo de Lisboa em 20 de Maio de 1998.

Balcão de Ponta Delgada — Município — José Nuno Pereira Sousa, bilhete de identidade n.º 5370816, emitido

pelo arquivo de Ponta Delgada em 10 de Fevereiro de 2006.

Balcão da Pontinha — Lisete Romão Adelino, bilhete de identidade n.º 310541, emitido no arquivo de Lisboa em 29 de Maio de 2001.

Balcão de Resende — Horácio da Silva Amaral Semblano, bilhete de identidade n.º 3313276, emitido pelo arquivo de Lisboa em 8 de Outubro de 1998.

Balcão de Santarém — Hospital — José Carlos Bastos de Mendonça Peres, bilhete de identidade n.º 7306673, emitido pelo arquivo de Santarém em 17 de Abril de 2006.

Balcão de Santo André — Francisco José Romana Soares, bilhete de identidade n.º 4666729, emitido pelo arquivo de Lisboa em 24 de Janeiro de 2007.

Balcão de Sousel — Luís Pedro Passaradas Fonseca, cartão de cidadão n.º 08550499, válido até 27 de Dezembro de 2012.

Balcão de Vila Franca de Xira — Olinda Manuela Matos Ventura, bilhete de identidade n.º 6000021, emitido pelo arquivo de Lisboa em 25 de Março de 2008.

Balcão de Vila Real de Santo António — Jorge Peres de Araújo, número de identificação civil 10390709 2, conforme comprovativo de cartão de cidadão pedido ao CRCIV de Vila Real de Santo António em 6 de Junho de 2008.

Centro de Empresas de Vila Real — Fernando António Silva da Rocha, bilhete de identidade n.º 3601807, emitido pelo arquivo de Vila Real em 21 de Setembro de 1999.

Direcção Aprovisionamento. Outsourcing e Património (DAOP) — Lisboa:

Rogério Manuel Henriques Vilas Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5199050, emitido pelo arquivo de Lisboa em 27 de Janeiro de 2003.

João Paulo Abrantes Pinto, bilhete de identidade n.º 5161031, emitido pelo arquivo de Lisboa em 3 de Janeiro de 2003.

Maria Celeste Gonçalves César Santos André, bilhete de identidade n.º 5342622, emitido pelo arquivo de Lisboa em 3 de Abril de 2000.

Direcção de Cartões (DCCPBA) — Lisboa:

Mário Rui dos Santos de Almeida, bilhete de identidade n.º 6961291, emitido pelo arquivo da Amadora em 20 de Outubro de 1999.

José Carlos Queiroz Pinheiro de Carvalho, bilhete de identidade n.º 6900240, emitido pelo arquivo de Lisboa em 23 de Maio de 2007.

Maria da Piedade Esperança Mangorrinha Semedo, bilhete de identidade n.º 10345874, emitido pelo arquivo de Lisboa em 14 de Setembro de 2004.

Direcção de Financiamento Imobiliário — Lisboa:

Maria Céu Gonçalves Veloso Minhoto, bilhete de identidade n.º 5928859, emitido pelo arquivo de Lisboa em 6 de Novembro de 1998.

Luís Miguel António Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8680249, emitido pelo arquivo de Lisboa em 8 de Novembro de 2004.

João Manuel Cruz Churro, bilhete de identidade n.º 4342340, emitido pelo arquivo de Lisboa em 19 de Maio de 2001.

**Direcção Jurídica — Lisboa:**

Maria de Fátima Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 5199050, emitido pelo arquivo de Lisboa em 27 de Janeiro de 2003.

Augusto Rodrigues Rufino, bilhete de identidade n.º 4734596, emitido pelo arquivo de Lisboa em 9 de Julho de 1998.

José António Claro dos Santos, bilhete de identidade n.º 4960197, emitido pelo arquivo de Lisboa em 20 de Agosto de 2004.

**Direcção Novos Canais — Lisboa:**

Nuno Humberto Silva Barradas, bilhete de identidade n.º 10046580, emitido pelo arquivo de Lisboa em 7 de Março de 2005.

Sandra Susana Félix Salgado, bilhete de identidade n.º 9559072, emitido pelo arquivo de Lisboa em 24 de Outubro de 2005.

**Direcção de Operações/Transferências — Lisboa:**

Maria de Fátima Boto Ribeiro Vinte Um de Deus, bilhete de identidade n.º 525629, emitido pelo arquivo de Lisboa em 13 de Março de 2001.

Paula Cristina de Araújo Gomes de Oliveira, bilhete de identidade n.º 5368626, emitido pelo arquivo de Lisboa em 12 de Abril de 2008.

Maria Paula Duarte Henriques, bilhete de identidade n.º 2051950, emitido pelo arquivo de Lisboa em 24 de Janeiro de 2007.

**Middle Office — Lisboa:**

Luís Guerreiro Pacheco, bilhete de identidade n.º 6952223, emitido pelo arquivo de Lisboa em 9 de Abril de 2001.

Fernando José Nicolau Roque, bilhete de identidade n.º 7667712, emitido pelo arquivo de Lisboa em 14 de Outubro de 2004.

Paula Isabel Machado Pina Coelho de Matos, bilhete de identidade n.º 8342573, emitido pelo arquivo de Lisboa em 9 de Abril de 1999.

Registados em 19 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 69/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Blaupunkt Auto-Rádio Portugal, L.da — Eleição em 27 de Maio de 2008 para o triénio de 2008-2011.**

**Efectivos:**

Carlos Alberto Ferreira de Carvalho, nascido em 14 de Agosto de 1959, bilhete de identidade n.º 7978813, emitido em 26 de Abril de 2002 pelo arquivo de Braga.

Mário Pedro Nogueira Gonçalves, nascido em 16 de Setembro de 1974, bilhete de identidade n.º 10274959, emitido em 24 de Janeiro de 2007 pelo arquivo de Braga.

Maria Isabel Costa, nascida em 26 de Abril de 1969, bilhete de identidade n.º 8430471, emitido em 5 de Abril de 2002 pelo arquivo de Braga.

José Alberto Gonçalves de Azevedo, nascido em 17 de Março de 1973, bilhete de identidade n.º 10066084, emitido em 16 de Setembro de 2005 pelo arquivo de Braga.

Maria Cândida Veiga Tinoco, nascida em 7 de Setembro de 1963, bilhete de identidade n.º 7003888, emitido em 17 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de Braga.

Maria Dilara Ferreira Mateus, nascida em 16 de Setembro de 1962, bilhete de identidade n.º 10036326, emitido em 10 de Novembro de 2004 pelo arquivo de Braga.

António Jorge Gonçalves Guimarães, nascido em 19 de Novembro de 1970, bilhete de identidade n.º 10128166, emitido em 10 de Setembro de 2004 pelo arquivo de Braga.

Maria Fátima Pereira Lopes Quintas, nascida em 18 de Julho de 1961, bilhete de identidade n.º 5859032, emitido em 24 de Julho de 2000 pelo arquivo de Braga.

José Henrique Moutinho Pereira de Barros, nascido em 10 de Abril de 1974, bilhete de identidade n.º 10397908, emitido em 9 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de Braga.

João Pedro Macedo da Costa, nascido em 26 de Setembro de 1974, bilhete de identidade n.º 10546486, emitido em 30 de Janeiro de 2008 pelo arquivo de Braga.

Severino Barros Cardoso, nascido em 16 de Abril de 1957, bilhete de identidade n.º 7689927, emitido em 6 de Outubro de 2000 pelo arquivo de Lisboa.

**Suplentes:**

Domingos Manuel Gonçalves da Silva, nascido em 17 de Outubro de 1974, bilhete de identidade n.º 10954138, emitido em 12 de Julho de 2005 pelo arquivo de Braga.

Elisabete Araújo Ferreira da Costa, nascida em 13 de Outubro de 1971, bilhete de identidade n.º 9577806, emitido em 15 de Novembro de 2005 pelo arquivo de Braga.

Ana Paula Pereira da Silva, nascida em 3 de Março de 1973, bilhete de identidade n.º 10111188, emitido em 17 de Julho de 2007 pelo arquivo de Braga.

Registados em 17 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 63/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. — Eleição em 6 de Junho de 2008 para mandato de três anos.**

**Efectivos:**

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, electricista especialista (bilhete de identidade n.º 8221273, do arquivo de identificação de Lisboa, de 31 de Outubro de 2006).

Marco António Pinheiro de Oliveira Silva, fabricante de mosto (bilhete de identidade n.º 9793388, do arquivo de identificação de Lisboa, de 20 de Novembro de 2007).

Nélson Miguel Lourenço Silvestre, team leader (bilhete de identidade n.º 10860026 do arquivo de identificação de Lisboa, de 30 de Maio de 2006).

Filipe José Cid Anastácio, técnico de enchimento (bilhete de identidade n.º 11496508, do arquivo de identificação de Lisboa, de 18 de Janeiro de 2007).

Afonso Henrique Linhares Nunes, team leader (bilhete de identidade n.º 5529229, do arquivo de identificação de Lisboa, de 3 de Dezembro de 2011).

Filipe Farinha Nunes Eira, técnico de enchimento (bilhete de identidade n.º 11225545, do arquivo de identificação de Lisboa, de 5 de Maio de 2008).

João Paulo Matos Cardoso, team leader (bilhete de identidade n.º 6072724, do arquivo de identificação de Lisboa, de 7 de Outubro de 2003).

#### Suplentes:

Ana Dulce de Jesus Ferreira, técnica de enchimento (bilhete de identidade n.º 11061042, do arquivo de identificação de Lisboa, de 31 de Janeiro de 2005).

Vítor Manuel Borges Tim Tim, operador de filtração, bilhete de identidade n.º 2292881, do arquivo de identificação de Lisboa, de 23 de Maio de 2005).

Paulo Jorge Pinto da Silva, técnico de enchimento (bilhete de identidade n.º 9549930, do arquivo de identificação de Lisboa, de 5 de Julho de 2005).

Cláudia Isabel da Cruz Coelho, técnica administrativa (bilhete de identidade n.º 10792531, do arquivo de identificação de Lisboa, de 1 de Abril de 2005).

Frederico Miguel Correia Medroa, técnico de enchimento (bilhete de identidade n.º 11665358, do arquivo de identificação de Lisboa, de 20 de Julho de 2005).

Luís Miguel Esteves Ruivo, técnico de enchimento (bilhete de identidade n.º 12165448, do arquivo de identificação Santarém, de 27 de Novembro de 2003).

Joaquim António Correia Lavouras, operador principal de enchimento (bilhete de identidade n.º 5141033, do arquivo de identificação de Lisboa, de 10 de Abril de 2003).

Registados em 24 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 75/2008, a fl. 128 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### MARTIFER II INOX, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa abaixo referenciada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Divisão de Organizações de Trabalho, em 11 de Junho de 2008, relativa à promoção da Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) na Empresa MARTIFER II INOX, S. A.

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os colaboradores abaixo assinados informam V. Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa MARTIFER II INOX, S. A., com sede sita em Dornelas, 201, 3740-418 Dornelas SVV, no dia 5 de Setembro de 2008.»

*(Seguem-se as assinaturas de 76 trabalhadores.)*

#### PREH PORTUGAL, L.<sup>DA</sup>

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Junho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com o previsto no artigo 266.º, n.º 3, da lei referida.

«Com antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 10 de Setembro de 2008 realizar-se-á na empresa PREH PORTUGAL, L.<sup>da</sup>, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

**MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 19 de Junho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 10 de Outubro de 2008 realizar-se-á na MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, S. A., com sede social na Rua de Morais, Apartado 8-EC-Taveiro em Coimbra, com o CAE — 25110, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

**II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

**SULDOURO — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 6 de Junho de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2008, para o triénio de 2008-2011.**

1.º (lista A) José Maria Castro Ribeiro — bilhete de identidade n.º 9617694, de 2 de Maio de 2002, do Arquivo de Identificação do Porto.

2.º (lista B) José Luís Duarte da Silva — bilhete de identidade n.º 1176686454, de 14 de Novembro de 2005, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados em 19 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 47/2008, a fl. 26 do livro n.º 1.

**Suplentes:**

Joaquim António Durão Pombeiro, bilhete de identidade n.º 5303595, de 24 de Abril de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos Manuel da Costa Oliveira, bilhete de identidade n.º 7340414, de 12 de Maio de 2005, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel Vides Mendes da Silva, bilhete de identidade n.º 9770070, de 6 de Fevereiro de 2004, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ana Paula Sobral Camões, bilhete de identidade n.º 9030342, de 23 de Fevereiro de 2005, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados em 25 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 49/2008, a fl. 26 do livro n.º 1.

**TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 4 de Junho de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2008.**

**Efectivos:**

Francisco José de Sousa Belo, bilhete de identidade n.º 9886522, de 13 de Fevereiro de 2004, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cristina Maria Monteiro de Sousa Roseiro, bilhete de identidade n.º 8225013, de 10 de Fevereiro de 2006, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos Alberto Baptista dos Santos, bilhete de identidade n.º 6004156, de 19 de Setembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

**Metal-Nicho, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 5 de Maio de 2008.**

Efectivo — Sérgio Augusto Varela Delgado, bilhete de identidade n.º 9330429, de 22 de Dezembro de 2006, de Évora.

Suplente — Hélio Fernando Serrano Lobo, bilhete de identidade n.º 11990466, de 17 de Outubro de 2006, de Évora.

*Observação.* — A eleição não foi precedida de publicação da convocatória no *Boletim do Trabalho e Emprego* prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 24 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 48/2008, a fl. 26 do livro n.º 1.