



**Boletim  
do Trabalho  
e Emprego**

**BTE**

**digital**

<i>Conselho Económico e Social</i>	...
<i>Regulamentação do trabalho</i>	3837
<i>Organizações do trabalho</i>	3888
<i>Informação sobre trabalho e emprego</i>	...

<b>N.º</b>	<b>Vol.</b>	<b>Pág.</b>	<b>2012</b>
46	79	3832-3908	15 dez

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3838
- Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro.....	3861
- Acordo de adesão entre a Parups, SA e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e aquela associação sindical .....	3887

#### Decisões arbitrais:

...

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

...

#### Acordos de revogação de convenções coletivas

...

#### Jurisprudência:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

**I – Estatutos:**

- SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Alteração .....	3888
---	------

**I – Direção:**

- SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal .....	3890
- Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA .....	3892
- Sindicato Nacional dos Psicólogos .....	3892
- SINTICABA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins .....	3892
- FENEI - Federação Nacional do Ensino e Investigação - Substituição.....	3892

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- AEOA - Associação Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora - Nulidade parcial .....	3893
- APNA - Associação Portuguesa de Naturopatia - Cancelamento .....	3893

**II – Direção:**

- Associação Nacional de Esteticismo Profissional .....	3893
---	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- CTT - Correios de Portugal, SA - Alteração .....	3894
- Plantifield - Logística Transportes Unipessoal, L. <sup>da</sup> - Alteração .....	3905

**II – Eleições:**

- Rodoviária D' Entre Douro e Minho, SA .....	3906
- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição .....	3906

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

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Braga .....	3907
- Carfel - Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L. <sup>da</sup> .....	3907
- GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA .....	3907

**II – Eleição de representantes:**

- MIM - Metalúrgica Ideal do Mondego, SA .....	3908
- Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA .....	3908
- Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA .....	3908

**Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dscot@dgert.mee.gov.pt](mailto:dscot@dgert.mee.gov.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a)* Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b)* Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c)* Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d)* Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e)* Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

**Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Centro de Informação e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Alteração salarial e outras à Convenção Colectiva de Trabalho entre a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.ª Série, n.º 19 de 22 de maio de 2011.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2012.

3, 4 e 5 - Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.

...

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

... ..

**Cláusula 20.ª**

**Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas nesta CCT serão acrescidas diuturnidades de 34,75 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.

**Cláusula 20.ª - A**

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 4,00 €.

... ..

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

... ..

**Cláusula 30.ª**

**Faltas justificadas**

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências justificadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, logo que possível;

c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

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

6- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

... ..

## CAPÍTULO X - A

### Proteção na parentalidade

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - A

##### Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

##### § Único

No âmbito do regime de proteção da parentalidade, en-

tende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - B

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - C

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.



3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - D

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 da cláusula 42.<sup>a</sup> - B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> - B caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - E

##### **Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - F

##### **Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto**

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

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

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

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

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

... ..

#### ANEXO II

##### **Tabela de remunerações mínimas**

GRUPO	CATEGORIA PROFISSIONAL	REMUNERAÇÃO
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 119,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	969,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	861,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecânico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	799,00 €

5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	748,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1ª, operador mecanográfico de 2ª, Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	701,00 €
7	Segundo-caixeiro, Segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1ª, operador de máquinas de contabilidade de 2ª, Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2ª	650,00 €
8	Terceiro-caixeiro, Terceiro-escriturário, cozinheiro de 3ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2ª e recepcionista	606,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	591,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2º ano, estagiário do 2º ano e dactilógrafo do 2º ano	516,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1º ano, estagiário do 1º ano, dactilógrafo do 1º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	505,00 €
12	Praticante e pacote	505,00 €

NOTA. - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos

sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2012.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreiras profissionais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

Motoristas - As habilitações exigidas por lei.

Cobreadores - Idade 21 anos e habilitações exigidas por lei.

Telefonistas - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Contínuos e trabalhadores de limpeza - Idade 18 anos e habilitações mínimas legais.

Guarda e porteiro - Idade de 21 anos e habilitações mínimas legais.

Paquete - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade de 16 anos completos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão,

Aos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Trabalhadores de comércio - Idade de 15 anos e habilitações mínimas legais.

Vendedores - As condições exigidas por lei.

Ajudantes de motorista - Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrícolas e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações acadé-

micas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores;

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão;

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

1- Admissão;

2- Mudança de carreira;

3- Nomeação;

4- Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4).

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

1- Estar ao serviço da empresa;

2- Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

3- Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;

4- Antiguidade na função anterior.

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

h) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;

i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta

aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2- Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

– Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

– Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros.

– Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitam para o grupo de profissionais de engenharia.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos pontos n.ºs 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o

admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhados.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Quadro de pessoal - Dotações mínimas**

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Trabalhadores de escritório:

1- Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

4- Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

5- O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50% do número de escriturários.

6- Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Acesso**

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes:

Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante dispo-



nam ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

Os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

Profissionais de engenharia:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (IA e IB) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;

b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão IA, um ano no escalão IB e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de terceiro-escriturário;

b) Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

c) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.ª, perfuradores-verificadores de 2.ª e operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2- Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3- Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tem-

po de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.ª

#### Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei,

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.ª

##### Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;

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

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou pos-

sam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º - O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º - A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.º - A.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>- A

##### Mudança de local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador

ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na última parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3- O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50% se o trabalho for diurno;

b) 125% se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

§ único - Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

Retribuição horária = Retribuição mensal x 12

Horário de trabalho semanal x 52

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200% sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou

feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Isenção do horário de trabalho**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75%.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

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

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>.

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Retribuição**

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3- As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferam comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5- No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido

de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 32,00 €.

7- Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Regime de comissões**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 34,75 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>- A**

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 4,00 €.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

§ 1.º - Os trabalhadores que na altura respectiva não te-

nam concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 55,00 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

*a)* Refeição.....14,50 €;

*b)* Alojamento e pequeno-almoço.....35,00 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10.000,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

6- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único - Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3- Quando um trabalhador execute funções de categoria

mais elevada por um período de tempo superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresso ao desempenho das funções anteriores.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Férias - Princípios gerais e de duração

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

4- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a trinta dias de calendário de férias.

7- No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acor-



do entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

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

10- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

11- 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.

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2- No caso previsto no n.º 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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 perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências justificadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, logo que possível;

c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

5- As faltas justificadas não determinam a perda ou preju-

ízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respectiva retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

2- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias;

d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspecção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao do-

bro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de doze meses.

4- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Formação profissional – Profissionais de engenharia

1- As entidades patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores 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 normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

5- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

- a) Dispensa até um hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozo de férias interpoladas.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

## CAPÍTULO X - A

### Proteção na parentalidade

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - A

##### Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

##### § Único.

No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nasci-

mento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - B

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - C

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - D

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 da cláusula 42.<sup>a</sup> - B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> - B caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - E

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup> - F

##### Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

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

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

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

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



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

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2- Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito 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- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

2- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

6- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$\frac{6 + n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

8- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1- As direcções dos sindicatos comunicação à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Alterações legislativas**

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

**Questões gerais e transitórias**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Garantias e manutenção de regalias**

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Convenção globalmente mais favorável**

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Substituição de convenção**

A entrada em vigor da presente convenção, faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 30 de 15 de Agosto de 2008, com as alterações constantes nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 2010, e, 19, de 22 de Maio de 2011.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Revogada)

CAPÍTULO XIII

**Deslocações**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Conceito de deslocação**

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 de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Pequenas deslocações**

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações**

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.<sup>a</sup>.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Seguros de acidentes pessoais**

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 9.976,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.<sup>a</sup>.

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,00 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

**Definição de funções**

**Trabalhadores de escritório**

Director de serviços ou chefe de escritório - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na de-

terminação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

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

**Contabilista/técnico de contas** - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora, o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

**Tesoureiro** - Dirige a tesouraria, sem escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros

indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

**Guarda-livros** - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

**Correspondente em línguas estrangeiras** - Redige cartas ou qualquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

**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 outros trabalhos de escritório.

**Escriturário especializado** - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

**Escriturário** - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os

documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

**Ajudante de guarda-livros** - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

**Secretário de direcção** - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Recepcionista** - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

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

coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

**Programador** - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

**Programador mecanográfico** - Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

**Operador de computador** - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

**Técnico de electrónica** - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

**Operador mecanográfico** - Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema



de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Perfurador-verificador** - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

**Operador de telex** - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

**Operador de máquinas de contabilidade** - Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

**Estagiário** - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

**Dactilógrafo** - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

### **Trabalhadores técnicos de vendas**

**Chefe de vendas** - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

**Inspector de vendas** - O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

**Prospecor de vendas** - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

**Promotor de vendas** - O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

**Vendedor especializado ou técnico de vendas** - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

**Vendedor** - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

**Caixeiro de praça - praticista** - Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

**Caixeiro de mar** — Quando se ocupa de fornecimentos para navios.-**Caixeiro-viajante** — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

**Demonstrador** - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

### **Trabalhadores caixeiros**

**Encarregado geral** - É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros encarregados.

**Caixeiro encarregado ou 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; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

**Fiel de armazém** - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

**Caixeiro** - 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; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

**Expositor** - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

**Conferente** - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valo-

res em armazém ou câmaras.

**Caixa de balcão** - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

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

**Empilhador** - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

**Embalador** - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

**Distribuidor** - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

**Servente** - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

**Rotulador ou etiquetador** - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

**Praticante** - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

### **Trabalhadores motoristas**

**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, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

**Ajudante de motorista** - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

### **Trabalhadores de limpeza**

**Trabalhador de limpeza** - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

### **Trabalhadores cobradores**

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

ções e fiscalização.

### **Trabalhadores telefonistas**

**Telefonista** - É o Trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

### **Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes**

**Contínuo** - É 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 executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda e de reprodução de documentos e o de endereçamento.

**Porteiro** - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

**Guarda** - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

**Paquete** - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

### **Trabalhadores de hotelaria**

**Cozinheiro (1.º, 2.º e 3.º)** - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanhã o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.º, 2.º ou 3.º, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

**Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios)** - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros

utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de preparação de alimentos destinados às refeições.

### Profissionais de engenharia

#### Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

#### Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

#### Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta

resultados de computação;

- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Grau 4:

- a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

#### Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos

objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabili-

dade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas**

GRUPO	CATEGORIA PROFISSIONAL	REMUNERAÇÃO
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 119,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	969,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	861,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecânico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	799,00 €
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecânico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	748,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecânico de 2.ª, Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	701,00 €
7	Segundo-caixeiro, Segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	650,00 €



8	Terceiro-caixeiro, Terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	606,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	591,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	516,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	505,00 €
12	Praticante e pacote	505,00 €

(\*) Aplicação do valor da retribuição mínima garantida.

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 20 de Setembro de 2012.

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, na qualidade de mandatária.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, na qualidade de mandatária.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Carlos Santos Ricardo*, na qualidade de mandatário.

*Miguel Alexandre Marçal dos Reis*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

A FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa as seguintes organizações sindicais:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

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

20 de setembro de 2012.

### Declaração

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

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

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

SNTSF – Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor 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, 24 de setembro de 2012. - A Direção Nacional:  
(Assinaturas ilegíveis).

Depositado em 3 de dezembro de 2012, a fl. 131 do livro n.º 11, com o n.º 93/2012, nos termos do artigo n.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência, denuncia e revisão do acordo**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em Portugal, obrigando a DHL Aviation NV - SA (Sucursal), cujo sector de atividade é o transporte aéreo de mercadorias, adiante designada por DHL ou empresa e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicatos subscritores desta convenção coletiva.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3- O presente AE, sem prejuízo da variabilidade decorrente do princípio da filiação, ou da adesão voluntária, abrange a DHL e 48 trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente acordo de empresa (AE) é entregue, para depósito, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, por qualquer das partes;

3- O presente AE terá a duração mínima de três anos e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).

4- A denúncia deste AE poderá ocorrer com a antecedência de 60 dias sobre o seu termo, e deve ser acompanhada de proposta de alteração, e, uma vez exercida, produz efeitos relativamente a todas as cláusulas da convenção, qualquer que seja a sua natureza.

5- A matéria salarial será objecto de negociação a partir de 1 de Janeiro de 2015.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Comissão paritária**

1- Com o objectivo de interpretar e integrar as cláusulas deste AE é instituída uma comissão paritária.

2- O funcionamento da comissão paritária será regulado pela própria comissão.

3- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, desde que estejam representados no mínimo

metade dos representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos que o acordo de empresa e considerar-se-ão para todos os efeitos como integrando o presente acordo.

5- A comissão paritária reúne-se a pedido de qualquer uma das representantes em local e data fixados por mútuo acordo, com um aviso prévio de 4 dias úteis, e deverá deliberar no prazo de 10 dias úteis.

6- Cada uma das partes outorgantes comunicará à outra, por escrito, e no prazo de 30 dias contados da publicação do presente AE, a identificação dos seus dois representantes na comissão paritária, bem como identificará como suplentes os elementos que entenderem.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Anexos. regulamentos internos da empresa**

1- Os anexos a seguir indicados são parte integrante do presente AE:

Anexo I - Tabela salarial;

Anexo II - Definição de funções;

Anexo III - Evoluções na categoria e salarial;

Anexo IV - Parentalidade;

Anexo V - Trabalhador estudante.

2- A empresa poderá promover a elaboração de regulamentos internos, donde constem as normas da organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei. Mantêm-se em vigor os seguintes regulamentos:

– Uniforme;

– Seguros;

– Despesas e viagens da empresa;

– Procedimento de promoção, selecção e admissão de pessoal da empresa.

3- Na elaboração dos regulamentos são ouvidos os sindicatos.

4- Os regulamentos internos serão divulgados pelos trabalhadores.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e atividade**

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Duração do período experimental**

A duração, contagem e denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental regem-se pelo estabelecido no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de dezoito anos.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Habilitações mínimas**

1- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso nas profissões/categorias profissionais previstas terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos/práticos e formação profissional.

2- Quando se verificarem condições especiais, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada, embora não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para essa profissão/categoria profissional, sendo fator a considerar, a circunstância do candidato a admitir haver adquirido qualificação e experiência específicas ao serviço da empresa ou de empresas do mesmo sector de atividade.

3- Os candidatos a profissões certificadas deverão possuir, no mínimo, as habilitações académicas e/ou profissionais em cada momento exigidas pela legislação, sem prejuízo da possibilidades de contratação pela empresa de candidatos que não possuam as habilitações académicas e/ou profissionais exigidas, desde que esta formação venha a ser ministrada pela empresa.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo**

1- O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2- O contrato referido no número anterior conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste AE:

- a) identidade das partes;
- b) data do início do contrato;
- c) data de celebração do contrato;
- d) local de trabalho;
- e) atividade e profissão/categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- f) retribuição base mensal e outras condições retributivas;
- g) o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Celebração de contratos individuais a termo**

1- O contrato individual de trabalho a termo será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2- Para além das indicações referidas no n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>, o contrato a termo conterá ainda: termo certo ou incerto estipulado, com indicação do respetivo motivo justificativo.

3- A empresa comunicará ao sindicato, no prazo de 5 dias úteis, a celebração do contrato, com indicação do respetivo fundamento, bem como a cessação do contrato a termo.

4- O presente AE aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Comissão de serviço**

1- A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço, para trabalhadores da empresa, conta para efeitos de antiguidade.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Definições**

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

- a) Profissão: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) Categoria profissional: é a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;
- c) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- d) Tarefa: ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;
- e) Enquadramento: posição relativa de cada profissão/categoria, refletida na tabela salarial.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Poder de direção**

1- O poder de direção cabe à DHL enquanto entidade empregadora sendo exercido pelos membros da sua direção

2- No âmbito do poder de direção, entre outras, são faculdades exclusivas da DHL:

- a) A determinação dos horários de trabalho e a definição das funções e tarefas a executar;
- b) As alterações aos horários de trabalho serão precedidas do envio prévio aos sindicatos, com 15 dias de antecedência da sua entrada em vigor, com exceção das alterações de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, que serão comunicadas com a antecedência possível;
- c) O estabelecimento das normas que garantam a regularidade e continuidade da prestação de trabalho sempre de acordo com as regras de segurança no trabalho;
- d) A escolha dos meios e equipamentos de trabalho;
- e) A definição de planos de formação e bem como a sua implementação com o envio ao sindicato até 31 de Março de cada ano;
- f) A definição dos postos de trabalho necessários para assegurar o processo produtivo.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Atividade contratada

1- A determinação da atividade para que o trabalhador é contratado será feita por remissão para a profissão e categoria estabelecidos no anexo I, II e III do presente acordo.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- No desempenho das suas funções, o trabalhador deverá observar as normas e procedimentos de trabalho estabelecidos pela empresa e no presente acordo.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho. Mudança e efeitos

1- Local de trabalho é aquele que estiver contratualmente definido.

2- Caso se verifique existência de vaga noutro local de trabalho e não haja inconveniência para o serviço, deverá ser facilitada a mudança ao trabalhador que o requeira, ou àquele que o solicite por permuta com outro trabalhador.

3- A mudança pode também ser efetivada, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador e nos restantes termos legais.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Sistema de classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa estão enquadrados numa das profissões/categorias profissionais constantes do anexo II, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes.

2- Os grupos e categorias profissionais são os indicados no presente acordo de empresa e determinados de acordo com o conteúdo funcional e os critérios constantes dos pontos seguintes do presente capítulo.

3- Por necessidades da empresa poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE através da comissão paritária.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Grupos profissionais

1- Os grupos profissionais estabelecidos no presente AE encontram-se divididos por três grupos funcionais:

- Grupo funcional técnico 1;
- Grupo funcional técnico 2;
- Grupo funcional hierárquico;

2- Os grupos funcionais aplicam-se nas áreas operacional e administrativa.

3- Os grupos funcionais, áreas e profissões/categorias, estão relacionados com a tabela salarial/remuneração base e definidas no anexo I.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Crítérios de classificação

A classificação dos trabalhadores por grupo funcional de-

pende da ponderação dos seguintes critérios:

a) Autonomia: ponderação da maior ou menor dependência hierárquica no desempenho das funções do respetivo posto de trabalho;

b) Formação: ponderação do domínio de conhecimentos básicos necessários ao cumprimento da prestação laboral, da formação contínua recebida e da experiência adquirida;

c) Iniciativa/Autonomia técnica: ponderação do maior ou menor subordinação, na execução das funções, a diretrizes, procedimentos e normas;

d) Responsabilidade: ponderação do resultado das decisões tomadas e da gestão dos recursos humanos, técnicos e produtivos;

e) Autoridade: ponderação do desempenho de funções de direção e supervisão e do número de trabalhadores do posto de trabalho;

f) Complexidade: entendida como o resultado da conjugação dos critérios anteriores e as funções a desempenhar em cada posto de trabalho.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Progressão na carreira

1- Para cada profissão/categoria profissional a remuneração mínima contratual (RC) é a constante da tabela salarial (anexo I).

2- A progressão na carreira profissional está definida no anexo III.

3- A progressão da categoria do grau II à de sénior, estabelecida nos grupos funcional técnico 1 e 2, e da categoria B à categoria A, estabelecida no grupo funcional hierárquico 3, dependerá exclusivamente de critérios de mérito e avaliação pela direção da DHL. A empresa informará os sindicatos da quantidade de trabalhadores que evoluíram em cada ano.

4- Caso o trabalhador permaneça mais de três anos nos níveis (1-1) e (2-1) referentes à categoria grau II sem evolução, pode solicitar aos recursos humanos da empresa, a apreciação da sua situação pela não evolução.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Mobilidade funcional

1- A DHL Aviation pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis inerentes às funções exercidas.

2- A ordem de alteração deve ser sempre justificada pela empresa e indicar a duração previsível, a qual não deverá ultrapassar dois anos, salvo devendo igualmente ser mencionado, se for caso disso, o acordo referido no número 5 da presente cláusula.

3- Nos casos em que alteração seja fundamentada por necessidades de substituição de trabalhador ausente ou motivo de incapacidade temporária ou licença, o prazo máximo será de 2 (dois) anos.

4- O exercício temporário de funções nos termos dos pon-



tos anteriores não implicará a aquisição pelo trabalhador do direito à categoria correspondente salvo quando a situação ultrapasse os limites máximos indicados.

5- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida supra mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

6- Quando às funções temporariamente desempenhadas, corresponder um tratamento salarial mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Formas de recrutamento

1- Quando ocorram vagas na empresa estas serão preenchidas preferencialmente com recurso ao recrutamento interno.

2- Para efeitos de recrutamento interno, a empresa dará conhecimento a todos os trabalhadores, por circular, da existência das vagas e ainda dos seguintes elementos:

- a) designação e conteúdo funcional da profissão/categoria e sua remuneração base;
- b) local e horário de trabalho;
- c) requisitos a satisfazer pelos candidatos;
- d) data limite de apresentação de candidaturas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação. Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- A empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.

4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após três meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que a empresa está adstrita, através da formação contínua.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

2- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada, ou proporcional conforme o n.º 2 da cláusula 22.<sup>a</sup>.

3- As horas de formação certificadas a que se refere no número anterior que não foram organizadas sob a responsabilidade da empresa, por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

4- Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocações em serviço.

5- Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em princípio, 7 horas diárias.

6- As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de trabalho.

7- Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de ação de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respetivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a empresa e o trabalhador.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera a empresa, podendo haver lugar a compensação por parte desta.

9- Quando a formação for ministrada fora da empresa, esta suportará o custo dos transportes, refeições e hotel.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para formação contínua

1- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua Iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

3- O conteúdo da formação referida no n.º 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Planos de formação

O sindicato tem direito de informação e de consulta pré-

via sobre os planos anuais de formação da empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Deveres da empresa

1- São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo.
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho.
- c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados.
- d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores.
- f) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo.
- g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- h) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço.
- i) Disponibilizar a cada trabalhador um exemplar do presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, no prazo de três meses após a entrada em vigor do presente acordo.
- j) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.
- k) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- l) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas funções.
- m) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por

actos ou omissões inerentes à função que desempenham na empresa.

n) Constitui dever da empresa, quando ao serviço desta ocorra qualquer acidente com viaturas próprias ou do trabalhador, desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

2- O disposto nas alíneas m) e n) do número anterior não será aplicável quando tais situações resultem da culpa ou negligência do trabalhador.

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da empresa:

- a) Respeitar e tratar os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações sobre aspetos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;
- c) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção, negócios e quanto ao sigilo e segurança das mercadorias e correspondência;
- d) Ser portador de cartão de identidade da empresa, quando estiver em serviço, exibindo-o quando lhes seja pedido;
- e) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- g) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;
- h) Cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- j) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- k) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do AE.

2- O dever de obediência respeita tanto as ordens ou instruções da empresa como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

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

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE, pertencentes ao mesmo agregado familiar (cônjuge, união de facto e filhos), será concedida, desde que solicitado por escrito, prestação de trabalho, férias e período de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

1- A empresa suportará os encargos com os cartões de acesso aos aeroportos.

2- Os trabalhadores deverão manter em bom estado e atualizados os documentos necessários ao desempenho das suas funções devendo para o efeito, fornecer à empresa os elementos imprescindíveis à sua obtenção ou renovação.

### CAPÍTULO IV

#### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Define-se por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2- O período normal de trabalho não pode exceder 7 horas por dia nem 35 horas por semanas.

3- O trabalhador que por contrato individual de trabalho, tenha o período normal de trabalho inferior ao referido no número anterior manterá a prática do seu horário.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- O horário de trabalho pode ser regular ou de turnos irregular.

2- O horário regular é constituído, por cinco dias consecutivos de trabalho, entre as 8 horas e as 19 horas, com um dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador pode ser estabelecido um horário regular fora dos limites das 8 horas e 19 horas.

4- Nos contratos de trabalho que definam trabalho de segunda-feira a sábado o descanso complementar pode ser estabelecido noutro dia da semana por acordo entre as partes.

5- O horário de turnos irregulares é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, num ciclo completo de rotação situado entre as 6 horas e as 22 horas. O dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado.

6- Os trabalhadores, neste horário de turnos irregulares, poderão prestar trabalho num sábado por mês, de dois períodos de trabalho de três horas, com intervalo até sete horas entre esses dois períodos de trabalho.

7- Os trabalhadores neste horário de turnos irregulares poderão ainda efetuar trabalho de horário descontínuo, durante 5 dias consecutivos por mês, de dois períodos de três horas de trabalho com intervalo até sete horas entre esses dois períodos de trabalho.

8- O mencionado no número 6 supra não pode ser cumulativo com o mencionado no número 7 desta cláusula.

9- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso, de modo a que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

10- Na elaboração dos horários de turnos irregulares a Empresa diligenciará de modo a que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respetivos horários.

11- Não obstante o disposto nos números anteriores, dada a natureza da atividade desenvolvida pela DHL Aviation as circunstâncias em que se desenvolve a referida atividade, a variação dos horários dos voos em resultado de alterações extraordinárias e imprevisíveis da programação e restrições do tráfego aéreo, atrasos e quaisquer outras razões relacionadas com as operações da DHL Aviation, as escalas de horário de trabalho comunicadas poderão ser adaptados a essas circunstâncias de forma a viabilizar a operação da DHL Aviation. As alterações de horário de trabalho por estes motivos serão comunicadas ao Trabalhador com a antecedência possível.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso e tomada de refeição

1- Os períodos para descanso e tomada de refeição previstos nos horários de trabalho serão fixados entre as seguintes horas:

- a) pequeno-almoço - entre as 7 horas e as 9 horas;
  - b) almoço - entre as 12 horas e as 14 horas e 30 minutos;
  - c) jantar - entre as 18 horas e as 21 horas;
- 2- O disposto na alínea a), n.º 1, não é aplicável a horários de trabalho cujo início ocorra a partir das 7 horas.

3- A interrupção dos períodos de trabalho diários tem a duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas para almoço e jantar, de trinta minutos para pequeno-almoço.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável nas situações de prestação de trabalho em horário descontínuo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso diário

1- Na elaboração de horários de trabalho é garantido ao Trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho.

2- Sempre que um trabalhador prestar trabalho em prolongamento ao seu horário diário, não poderá ser obrigado a retomar o trabalho antes de ter completado um mínimo de onze horas de descanso.

3- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que estejam isentos de horário de trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, de forma bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Denominação da empresa;
- b) Atividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho;
- d) Começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;
- e) Dia de encerramento ou suspensão de laboração;
- f) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- g) Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do número seguinte.

3- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se a houver, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

4- As alterações dos horários de trabalho são comunicadas ao sindicato com uma antecedência mínima de 15 dias para a sua aplicação com exceção das alterações de horário de

trabalho cuja duração não seja superior a uma semana que serão comunicadas com a antecedência possível.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Registo, controlo de assiduidade e pontualidade

1- A empresa manterá um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- A empresa informará os trabalhadores sobre o modo como deverão proceder para efeitos do controlo de assiduidade e pontualidade, no desempenho da sua atividade profissional.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- 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.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) a tolerância de 15 minutos em sobreposições;

c) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador;

f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, que ocorra, por decisão do empregador, num dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

5- Salvo quando, existindo motivos atendíveis, solicite a sua dispensa, o trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar sempre que se verifique motivo de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.

6- De entre os motivos previstos no número anterior contam-se, nomeadamente, as situações decorrentes do encerramento total ou parcial de aeroporto, da realização de obras em aeroporto, de restrições horárias de qualquer índole estabelecidas por qualquer autoridade administrativa, de sinistros, acidentes e/ou situações meteorológicas adversas, bem como da flutuação dos horários dos voos em consequência



de alterações não controláveis na programação, de restrições de tráfego aéreo, atrasos e quaisquer outras razões relacionadas com as operações da companhia, quando tais circunstâncias não tenham motivado uma alteração temporária do horário de trabalho.

7- A prestação de trabalho suplementar e os direitos e obrigações do trabalhador e da empresa nesta matéria regem-se pelo estabelecido no presente AE.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Limites da duração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas de trabalho por dia;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou sua viabilidade, cessará, logo que atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

## CAPÍTULO V

### **Feriados, férias e faltas**

#### SECÇÃO I

##### **Feriados**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.

2- A empresa no início de cada ano indicará os dias feriados desse ano.

3- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:

- a) Carnaval;
- b) Feriado municipal.

## CAPÍTULO V

#### SECÇÃO II

##### **Férias**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias entre Maio e Outubro com a duração de 22 (vinte e dois) dias úteis.

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

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

2- 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.

3- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Alteração. Adiamento e interrupção do período de férias**

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na 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 mínimo de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

## CAPÍTULO V

#### SECÇÃO III

##### **Faltas**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta**

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respeti-

vos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas;

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, como segue:

– até 5 dias consecutivos: falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, filho (a), enteado(a), genro e nora;

– até 2 dias consecutivos: falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral - bisavô(á), avô(á), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);

c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino nos termos previstos na lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos nos termos previstos na lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 3 dias e justificadas nos termos do número seguinte.

2- Quando imprevistas, as faltas serão comunicadas logo que possível e obrigatoriamente justificadas no prazo máximo de 5 dias, podendo a empresa exigir prova dos factos invocados.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Prova dos factos justificativos das faltas

1- Os factos justificativos das faltas serão provados por meios idóneos.

2- A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A não apresentação dos documentos referidos nos números anteriores para cada uma das situações identificadas, torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

b) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup> (tipos de falta), quando superiores a 30 dias por ano;

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea d) e g) do n.º 2. da cláusula 45.<sup>a</sup> (tipos de falta), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- As ausências previstas na alínea d), do n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>, não são consideradas como faltas, quando resultarem de acordo das partes de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório.

5- Nas ausências por motivo de doença, a empresa pagará os primeiros três dias e complementa o subsídio da segurança social com 35% da retribuição, exceto nos casos em que esse valor ultrapasse os 100% do vencimento líquido.

6- A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de duas horas diárias, mediante acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou

todo o período normal de trabalho, respetivamente.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se tratar-se de férias no ano de admissão.

**CAPÍTULO VI**

**Parentalidade e trabalhador estudante**

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Parentalidade**

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei, constando em anexo ao presente AE transcrição do regime legal em vigor (anexo IV).

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Trabalhador estudante**

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses aplica-se nos termos da lei, constando no anexo V do presente AE a transcrição do regime legal em vigor.

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição e outras prestações pecuniárias**

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Conceito de retribuição**

1- Considera-se retribuição a acordada nos termos do presente AE.

2- A remuneração base mensal e as restantes prestações retributivas constam da tabela salarial em cada momento em vigor.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na segurança social, a profissão/categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades de antiguidade na empresa**

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa será atribuída uma diuturnidade de 28 € por cada 3 anos completos ao serviço da DHL, até ao limite máximo de 5 diuturnidades.

2- A diuturnidade é vencida no primeiro dia do mês em que se completa cada período de três anos.

3- Para efeitos do previsto na presente cláusula considerar-se-á antiguidade desde 1 de Janeiro de 2010.

4- Os trabalhadores que à data de aplicação deste AE detenham na sua retribuição diuturnidades mantêm o direito a essas diuturnidades a que se somarão as que decorrerem da aplicação dos números anteriores, mas sempre com o limite máximo de 5 diuturnidades, e sem prejuízo do disposto no n.º 3 quanto à data de início de contagem de antiguidade para apuramento de novas diuturnidades.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da sua retribuição, a pagar conjuntamente com o vencimento do mês de Novembro.

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

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

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual ao montante da sua retribuição.

3- O subsídio de férias deve ser pago com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias, salvo acordo escrito em contrário.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Pagamento de trabalho nocturno**

1- O trabalho prestado dentro do período compreendido entre as 22 horas e as 7 horas do dia seguinte será pago com um acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior, é calculado nos seguintes termos:

$$Ahn = [(Rbm + A) \times 12] : (52 \times N) \times 0,25$$

Em que:

Ahn - (Acréscimo de hora nocturna)

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa)

N - (Período normal de trabalho semanal).

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Prestações relativas a dia feriado**

O trabalhador que preste trabalho em dia de feriado será remunerado como trabalho suplementar com acréscimo de 100% da retribuição normal (coeficiente 2).

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos à Retribuição horária suplementar (Rhs):

a) 50% da retribuição normal na primeira hora (Coeficiente 1,5);

b) 75% da retribuição normal nas horas ou frações seguintes (Coeficiente 1,75).

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal (Coeficiente 2.0).

3- Para efeito do disposto nos números anteriores, a seguir se indica a respetiva fórmula:

$$Rhs = \{(Rbm + A) \times 12\} : (52 \times N) \times C$$

Em que:

Rhs - (Retribuição hora suplementar);

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na Empresa);

N - (período normal de trabalho semanal);

C - (Coeficiente).

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Fórmula de cálculo da retribuição horária (Rh)**

O valor da retribuição horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rh = \{(Rbm + A) \times 12\} : (52 \times N)$$

Em que:

Rh - Retribuição horária;

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa);

N - (Período normal de trabalho semanal).

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte nocturno**

1- O trabalhador que inicie ou termine a prestação do seu trabalho em horário noturno, tem direito a uma compensação monetária por quilómetro feito desde o domicílio até ao local de trabalho e vice-versa *com o limite de 50 km/dia* para fazer face às dificuldades de recurso aos transportes públicos nesse horário.

2- O valor unitário do quilómetro será o estabelecido em cada momento nos termos do regime legal dos servidores do Estado, legalmente estabelecidos a que corresponde actualmente o valor de € 0,36.

3- O valor unitário do quilómetro estabelecido no ponto anterior estará sujeito às actualizações que decorram do regime dos servidores do Estado referido no ponto anterior.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Despesas de deslocação em serviço**

1- O trabalhador que tenha de se deslocar por razões de trabalho, fora do seu local de trabalho, será reembolsado das despesas diretamente ocorridas em virtude dessa deslocação, de acordo com os procedimentos da empresa estabelecidos para esse efeito, devendo justificar a quantia gasta, mediante a apresentação de uma folha de gastos e dos respetivos documentos comprovativos.

2- O trabalhador poderá solicitar antecipadamente à empresa, de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor, o valor aproximado das despesas, devendo no fim da deslocação, proceder ao acerto de contas mediante a apresentação de uma folha de gastos e dos respetivos documentos comprovativos.

3- Sempre que for necessário o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da DHL, ser-lhe-á atribuída uma compensação monetária nos termos estabelecidos no número 2 da cláusula anterior.

4- Todos os trabalhadores afectos a este AE, quando efetuam deslocações em serviço, dispõem de uma quantia máxima diária de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor na empresa.

5- A empresa assumirá as despesas referentes ao hotel e ao transporte de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor na empresa.

6- Neste momento o valor da quantia máxima diária é de 30,00€ ou de 50,00€, respetivamente em regime de meia pensão ou de alojamento. Em caso de deslocações insulares e internacionais o valor é de 64,00€.

7- O regime de meia pensão inclui alojamento, pequeno-almoço e uma refeição principal; o regime de alojamento inclui o alojamento, sem qualquer refeição.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Adiantamentos**

Todos os trabalhadores afetos a este AE poderão solicitar um adiantamento referente aos pagamentos do subsídio de férias ou de Natal, consoante o que lhe seja devido no momento mais próximo do pedido de adiantamento efectuado pelo trabalhador.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE cujo período normal de trabalho diário seja de pelo menos 5 horas terão direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de € 6,41.

2- Quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 5 horas o trabalhador terá direito ao subsídio de refeição em valor calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- Entende-se por dia completo de trabalho a prestação efetiva de trabalho normal por período igual ou superior a 5 horas.

4- O subsídio de refeição é igualmente devido quando



houver direito ao gozo de descanso compensatório por trabalho suplementar.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de horário de turnos irregular

O subsídio de horário de turnos irregular dos trabalhadores que prestem serviço conforme o descrito nos pontos 5 a 8 da cláusula 32.<sup>a</sup> é de 150,00€.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Regime transitório salarial

1- É estabelecido um regime transitório de ajustamento salarial progressivo tendo em vista garantir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa a ascensão, num período de três anos, aos valores estabelecidos na tabela salarial para 2014.

2- O ajustamento salarial progressivo estabelecido no número anterior ocorrerá da seguinte forma:

a) Regime transitório de salários em 2012 (desde janeiro, inclusive):

À tabela de referência (TR) constante da alínea d) será subtraído o valor salarial em 31 de Outubro de 2012 (S) e a este valor (S) será acrescido 60% do valor dessa diferença:  $(TR - S) \times 0,6 + S$ ;

b) Regime transitório de salários em 2013 (desde janeiro, inclusive):

Ao valor salarial mensal apurado em 2012 será acrescido em 20% da diferença encontrada na alínea a), a este resultado será ainda acrescido o valor de 1,5%:

$$[0,2 (TR - S) + S 2012] \times 1,015;$$

c) A tabela salarial a partir de 1 de Janeiro de 2014 corresponderá ao anexo I.

d) Tabela de referência:

Grupo	Categoria	Tabela Referência
3	A	1.906,89
	B	1.650,00
	Iniciado	1.289,56
2	Sénior	1.506,86
	Grau II	1.281,11
	Grau I	1.132,82
	Iniciado	986,77
1	Sénior	1.281,11
	Grau II	957,53
	Grau I	823,50
	Iniciado	696,81

e) Os retroativos de 2012 serão pagos no mês de dezembro de 2012.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Uniforme

1- A empresa atribuirá a todos os trabalhadores uniforme de trabalho adequado a cada posto de trabalho, de acordo com o estabelecido nos procedimentos internos da empresa (regulamento de uniforme).

2- É obrigatório usar adequadamente o uniforme sendo da responsabilidade do trabalhador a manutenção e limpeza do mesmo.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo estabelecido no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Modalidades da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- denúncia durante o período experimental;
- caducidade;
- acordo de revogação;
- aviso prévio na comissão de serviço;
- despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- despedimento coletivo;
- despedimento por extinção do posto de trabalho;
- despedimento por inadaptação;
- resolução pelo trabalhador;
- denúncia pelo trabalhador.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Documentos a serem entregues ao trabalhador

1- Quando cesse o contrato de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador o certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver à empresa os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que sejam pertença desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa 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 diretamente pela administração da empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, ou qualquer outro representante da empresa com poderes para o acto, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

Quando houver lugar a procedimento disciplinar escrito, o trabalhador dispõe de 12 (doze) dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

## CAPÍTULO X

### Segurança social

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Segurança social

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social, nos termos definidos na lei.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

1- A empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas atividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina trabalho.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Proteção na doença

A empresa tomará a seu cargo ou transferirá a responsabilidade pela assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido enquanto o trabalhador se encontra ao serviço da mesma, em local não abrangido pelo Serviço Nacional de Saúde - SNS ou Cartão Europeu de Seguro de Doença.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Proteção na incapacidade permanente parcial

Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente parcial (IPP - acidente de trabalho) que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua profissão/categoria, a empresa dar-lhe-á, sempre que possível, ocupação em atividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Seguros

1- A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, o seguro de saúde de grupo atualmente existente ou outro que o substitua sem diminuição da proteção garantida.

2- A empresa garantirá aos trabalhadores um seguro de vida no valor mínimo indemnizatório de 15.000 €. O seguro cessa no final do ano civil em que a pessoa segura complete os 65 anos de idade e exclui os riscos de suicídio e de guerra.

**Clausula 79.<sup>a</sup>**

**Proteção em casos de pirataria e sabotagem**

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respetivas despesas.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

**CAPÍTULO XI**

**Exercício dos direitos sindicais**

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

**Direito à atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os seus representantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2- Os dirigentes e os delegados sindicais que trabalham na empresa têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

3- A empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram com uma antecedência de oito dias, um local situado no interior da mesma ou por acordo na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**

**Tempo para exercício das funções sindicais**

1- Os membros das direções sindicais que sejam trabalhadores da empresa, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, contando como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito.

2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês e do direito a faltas justificadas sem retribuição para o exercício de funções sindicais.

3- Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, deve-se avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- Não são considerados para efeitos de créditos sindicais

os tempos dispendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei e deste AE, tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do acordo de empresa ou da comissão paritária.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**

**Direito a informação e consulta**

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, designadamente:

a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

2- É aplicável ao exercício do direito à informação e consulta dos delegados sindicais o disposto na lei.

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**

**Desconto da quota sindical**

1- Nos termos da lei, a empresa procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada trabalhador, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 12 do mês seguinte a que disser respeito, o que fará acompanhar do respetivo mapa.

2- A declaração de autorização, o pedido de cobrança, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega na empresa.

**CAPÍTULO XII**

**Disposições gerais e finais**

**Cláusula 84.<sup>a</sup>**

**Regra subsidiária**

1- Em tudo o que não seja expressamente previsto no presente acordo é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

2- O disposto no presente acordo que corresponda à mera transposição do regime legal aplicável ao tempo da sua negociação deve ser entendido como substituído pelo regime que entretanto entre em vigor exceto se o contrário resultar expressamente do texto deste acordo de empresa.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**

**Revogação da regulamentação em contrário**

1- Com a entrada em vigor deste acordo, fica revogada toda a regulamentação interna da empresa que o contraria.

2- O disposto no número anterior não prejudica os direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho incluindo o

princípio do respeito pelos direitos adquiridos.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Carácter globalmente mais favorável**

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis.

Lisboa, 5 de Novembro de 2012.

A DHL Aviation N.V. - SA (Sucursal):

*Jorge Manuel da Silva Abreu Teixeira*, representante legal.

*Jesus Sanchez Revuelta*, representante legal.

O SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

*Luís Manuel Gomes Rosa*, mandatário.

*Vítor Manuel Tomé Mesquita*, mandatário.

O SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade*, mandatário.

*Pedro Manuel Tavares Faroia*, mandatário.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

**Remuneração base 2014**

Grupo	Categoria	Profissões Área - Operações	Profissões Área - Administrativa	Evolução	Nível	Euros
Grupo funcional hierárquico 3	A	Supervisor - TTAE	Supervisor - TOA	-	Max.	1.964,52
	B	Supervisor - TTAE	Supervisor - TOA	Seletivo	3-1	1.699,87
	Iniciado	Supervisor -TTAE Entrada Externa	Supervisor - TOA Entrada Externa	1 ano	3-2	1.328,54
Grupo Funcional Técnico 2	Sénior	TTAE - Técnico de Tráfego de Assistência em Escala	TOA/Adu – Técnico de Organização Administrativa – Aduaneira TOA/Sec – Técnico de Secretariado TSI – Técnico de sistemas informático	-	Máx.	1.552,40
	Grau II	TTAE - Técnico de Tráfego de Assistência em Escala	TOA/Adu – Técnico de Organização Administrativa – Aduaneira TOA/Sec – Técnico de Secretariado TSI – Técnico de sistemas informático	Seletivo	2-1	1.319,83
	Grau I	TTAE - Técnico de Tráfego de Assistência em Escala	TOA/Adu – Técnico de Organização Administrativa – Aduaneira TOA/Sec – Técnico de Secretariado TSI – Técnico de sistemas informático	1 ano	2-2	1.167,06
	Iniciado	TTAE - Técnico de Tráfego de Assistência em Escala	TOA/Adu – Técnico de Organização Administrativa – Aduaneira TOA/Sec – Técnico de Secretariado TSI – Técnico de sistemas informático	1 ano	2-3	1.016,60
Grupo Funcional Técnico 1	Sénior	OAE – Operador de Assistência Escala AAr – Assistente de Armazém	AAAd – Assistente Administrativo	-	Máx.	1.319,83
	Grau II	OAE – Operador de Assistência Escala. AAr – Assistente de Armazém	AAAd – Assistente Administrativo	Seletivo	1-1	986,47
	Grau I	OAE – Operador de Assistência Escala AAr – Assistente de Armazém	AAAd – Assistente Administrativo	1 ano	1-2	848,39
	Iniciado	OAE – Operador de Assistência Escala AAr – Assistente de Armazém	AAAd – Assistente Administrativo	1 ano	1-3	717,87

Remunerações pecuniárias	
Subsídio de turno irregular/mês (Cláusula 64. <sup>a</sup> )	€150,00
Subsídio de Alimentação/dia (Cláusula 63. <sup>a</sup> )	€6,41
Kms em carro próprio (Cláusula 60. <sup>a</sup> )	€0,36
Diuturnidade (Cláusula 53. <sup>a</sup> )	€28,00

## ANEXO II

**Definição de funções***Assistente administrativo (AAd):*

Executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos.

*Assistente de armazém (AAr):*

Efetuar as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias e documentação associada.

*Operador de assistência em escala (OEA):*

Prestar assistência nos terminais de bagagem e de carga e na placa no que respeita, nomeadamente ao armazenamento e acondicionamento de cargas, encaminhamento de bagagens e ao carregamento, descarregamento das aeronaves.

*Técnico de organização administrativa (TOA)*

Ocupação profissional de:

*Técnico organização administrativa (TOA/Adua):* Organizar e executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa desempenhando funções no âmbito aduaneiro no quadro de competência que lhe é conferido por lei.

*Técnico de secretariado (TOA/Sec):* Assegurar a organização e execução de actividades de secretariado no apoio à chefia/direcção da empresa.

*Técnico de tráfego assistência em escala (TTAE):* Preparar o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento e coordenar, em articulação com os serviços aeroportuários, as actividades de aceitação e de remessa de carga e correio e as de carregamento e descarregamento das aeronaves e de movimento de pessoas e de equipamentos na área da placa.

*Supervisor (Sup):* desempenha as funções correspondentes a qualquer das profissões/categorias profissionais e, segundo a organização interna da empresa, supervisiona a atividade e os profissionais dentro da mesma área de actividade.

*Técnico de sistemas de informática (TSI):* Assegura o suporte a sistemas e plataformas tecnológicas na sua vertente de *hardware* e *software*. Assegura a recepção, preparação e transporte de equipamentos técnicos da sua área de intervenção.

## ANEXO III

**Evolução na carreira profissional**

1- Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evo-

lução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional é feito para a categoria de iniciado, que terá a duração máxima de 12 meses.

b) Concluído o período de iniciado (12 meses), o trabalhador evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

c) Após um máximo de 12 meses de permanência no grau I, o trabalhador evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

d) O acesso ao grau máximo estará condicionado à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa e dependerá exclusivamente de critérios de mérito e avaliação pela direcção da DHL.

3- O acesso ao grau máximo, pode ser faseado com um ou mais aumentos salariais intermédios, entre o grau II e o grau máximo, valor a definir pela empresa.

4- A empresa avaliará o desempenho dos seus trabalhadores, informando-os do seu resultado.

5- Caso o trabalhador considere o resultado da sua avaliação desajustado ao seu desempenho profissional, assiste-lhe o direito a recurso nos termos do sistema de avaliação do desempenho e potencial, para os recursos humanos.

## ANEXO IV

**Transcrição das normas da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho) relativas à protecção da parentalidade****Parentalidade**

## Artigo 33.º

**Parentalidade**

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

## Artigo 34.º

**Articulação com regime de protecção social**

1- A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consi-



deram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

#### Artigo 35.º

##### Protecção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
  - b) Licença por interrupção de gravidez;
  - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - d) Licença por adopção;
  - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
  - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
  - g) Dispensa para consulta pré-natal;
  - h) Dispensa para avaliação para adopção;
  - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - j) Faltas para assistência a filho;
  - l) Faltas para assistência a neto;
  - m) Licença para assistência a filho;
  - n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
  - r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
  - s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

#### Artigo 36.º

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

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

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

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

#### Artigo 37.º

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

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

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

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 38.º

##### Licença por interrupção da gravidez

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

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

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 39.º

##### Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

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

#### Artigo 40.º

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por

cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 7 ou 8.

#### Artigo 41.º

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

#### Artigo 42.º

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

#### Artigo 43.º

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Artigo 44.º

##### Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º.

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

3- Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º.

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

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

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

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

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

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

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

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3, 5, 7 ou 8.

#### Artigo 45.º

##### **Dispensa para avaliação para a adopção**

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

#### Artigo 46.º

##### **Dispensa para consulta pré-natal**

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 47.º

##### **Dispensa para amamentação ou aleitação**

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

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

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de

uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

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

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

#### Artigo 48.º

##### **Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação**

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

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

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

#### Artigo 49.º

##### **Falta para assistência a filho**

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

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

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

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

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

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado.

bilitado de prestar a assistência;

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

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

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Artigo 50.º

##### Falta para assistência a neto

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

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

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

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

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;  
b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

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

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

6- No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

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

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Artigo 51.º

##### Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;  
b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

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

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Artigo 52.º

##### Licença para assistência a filho

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

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

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

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

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

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

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

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



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

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

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

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

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

#### Artigo 53.º

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

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

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

3- É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 54.º

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

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

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

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

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

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

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

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

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mes-

mo tempo este direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3, 4 ou 5.

#### Artigo 55.º

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

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

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

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

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

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

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

#### Artigo 56.º

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

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

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

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

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

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

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não



superior a duas horas.

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

5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 57.º

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

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

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em omunhão de mesa e abitação;

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

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

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

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

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

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

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

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

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

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

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

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos

cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

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

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

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.

#### Artigo 58.º

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

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

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

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

#### Artigo 59.º

##### **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

#### Artigo 60.º

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Artigo 61.º

##### Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Artigo 62.º

##### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de

trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

#### Artigo 63.º

##### Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.

#### Artigo 64.º

##### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

#### Artigo 65.º

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4.

#### ANEXO V

### Transcrição do regime legal em vigor relativo ao estatuto do trabalhador-estudante

#### I – Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho)

##### Trabalhador-estudante

#### Artigo 89.º

##### Noção de trabalhador-estudante

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

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

#### Artigo 90.º

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

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a fre-

quência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

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

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

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

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

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

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

8- O trabalhador estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e 6 a 8.

#### Artigo 91.º

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

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

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

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

3- Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no n.º 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

4- A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 96.º.

5- Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

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

8- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 e 6.

#### Artigo 92.º

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

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

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

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 93.º

##### Promoção profissional de trabalhador-estudante

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



#### Artigo 94.º

##### Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

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

2- Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.

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

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

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

6- O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

#### Artigo 95.º

##### Cessação e renovação de direitos

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

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

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

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

#### Artigo 96.º

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 96.º-A

##### Legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objeto de regulamentação em lei especial.

#### I – Lei n.º 105/2009 (regulamentação do Código do Trabalho)

##### Trabalhador-estudante

#### Artigo 12.º

##### Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante não está sujeito:

a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;

b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;

c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

2- Caso não haja época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que seja legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

3- O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.



4- O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

5- O disposto nos números anteriores não é cumulável com qualquer outro regime que vise os mesmos fins.

6- O regime previsto no presente capítulo aplica-se ao trabalhador por conta própria, bem como ao trabalhador que, estando abrangido pelo estatuto do trabalhador-estudante, se encontre entretanto em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

Depositado em 4 de dezembro de 2012, a fl. 131 do livro n.º 11, com o n.º 94/2012, nos termos do artigo n.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### **Acordo de adesão entre a Parups, SA e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e aquela associação sindical**

Parups, SA, pessoa colectiva n.º 509 522 491, com sede na Av. Antonio Augusto de Aguiar, 132, em Lisboa, por um lado, e a FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, pessoa colectiva n.º 504 922 777, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários

e do Sindicato Independente da Banca, por outro, acordam entre si na adesão ao acordo colectivo de trabalho do sector bancário, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 20, de 29 de Maio de 2011, com as alterações ao referido acordo colectivo de trabalho publicadas nos *Boletins de Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 24, de 29 de Junho de 2011 e n.º 8, 29 de Fevereiro de 2012 e com as ressalvas do BPN - Banco Português de Negócios, SA, publicadas a fls. 1874 no citado *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2011.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), conjugado com o artigo 494.º, todos do Código do Trabalho em vigor, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão uma entidade empregadora e 2 trabalhadores.

Lisboa, 1 de Outubro de 2012.

Pela Parups, SA:

*Francisco Domingos Ribeiro Nogueira Leite*, administrador.

*Bruno Raposo de Castro Henriques*, administrador.

Pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca:

*Afonso Pires Diz*, na qualidade de presidente da direcção.  
*Fernando Monteiro Fonseca*, na qualidade de director.

Depositado em 3 de dezembro de 2012, a fl. 131 do livro n.º 11, com o n.º 92/2012, nos termos do artigo n.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## ACORDOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal - Alteração**

Alteração aprovada em congresso em 24 de novembro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2008.

#### **2.**

Foram apresentadas pela direção nacional, alterações aos seguintes artigos dos estatutos do SICOMP, que foram aprovadas por unanimidade e que se transcrevem:

#### **Alteração dos Estatutos**

#### **CAPÍTULO II**

#### **Dos associados, direitos e deveres**

#### **Artigo 4.º**

##### **Qualidade de sócio**

1- Podem ser sócios do SICOMP todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

a) O pedido de admissão será feito diretamente ao sindicato ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua atividade, devendo a sua proposta ser autenticada por dois sócios.

b) O pedido de admissão implica a aceitação expressa da declaração de princípios e dos estatutos do SICOMP.

2- A direção nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho de disciplina no prazo de 15 dias, com carta informativa ao candidato.

Único - O conselho, ouvido o interessado, decidirá em definitivo na sua primeira reunião subsequente à receção do processo.

3- Os sócios em situação de pré-reforma, reforma, suspen-

são de contrato de trabalho ou desempregados manter-se-ão como sócios de pleno direito.

#### **Artigo 12.º**

##### **Conselho geral**

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos e é constituído por 25 elementos eleitos pelo congresso, por sufrágio e secreto, de listas nominativas e escrutínio pelo método proporcional de Hondt, sendo o primeiro nome da lista mais votada o presidente do conselho geral.

2- Para além do disposto no n.º 1 deste artigo, completam a mesa do conselho geral um vice-presidente e três secretários, os quais são eleitos de entre os membros daquele órgão, por sufrágio directo e secreto, de lista completa, na sua primeira reunião após o congresso.

3- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido da direcção nacional ou de um terço dos seus membros:

a) Cabe sempre ao presidente ou quem por impedimento deste o substitua convocar o conselho geral;

b) Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias;

c) Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral deverão ser convocadas com o prazo mínimo de 15 dias de antecedência;

d) O conselho geral só poderá reunir à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, podendo reunir-se com qualquer número uma hora depois, devendo as deliberações ser tomadas por maioria simples dos presentes;

e) O conselho geral rege-se por regimento próprio, por si elaborado.

4- São competências e funções do conselho geral:

a) Aprovar, no prazo de 20 dias após a sua recepção, o orçamento anual e do relatório e contas do exercício anterior;

b) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;

c) Elaborar o regulamento eleitoral, o regimento do congresso e o seu próprio regimento de funcionamento;

d) Fixar as condições de utilização do fundo especial para greves;

e) Aceitar a demissão dos órgãos e nomear os seus substitutos até à realização de novas eleições, as quais deverão ter lugar no prazo máximo de 90 dias;

f) Eleger os membros que representam o SICOMP nas organizações em que está filiado, que terão de ser sempre membros dos órgãos sociais do sindicato;

g) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc..., ou adesão a outras já existentes;

h) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política de estratégias sindicais definidas pelo congresso;

i) Criar, sob proposta da direcção nacional, as comissões profissionais necessárias, a eleger por si, por voto secreto e sufrágio pelo método proporcional de Hondt;

j) Requerer a convocação extraordinária do congresso;

k) Aprovar os regulamentos previstos nestes estatutos que não sejam da competência de outros órgãos;

l) Pronunciar-se sobre todas as outras questões que os órgãos do sindicato lhe ponham;

m) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva do congresso, salvo delegação deste;

n) Deliberar, por maioria simples, a adesão do sindicato a outras organizações nacionais ou internacionais de trabalhadores;

o) Fixar ou alterar as quotas;

p) Autorizar a direcção nacional a adquirir, alienar e ou onerar bens imóveis;

q) Consultar os associados por referendo, sobre quaisquer questões importantes.

### Artigo 13.º

#### Direcção nacional

1- A direcção nacional é constituída:

a) Por 35 membros eleitos pelo congresso em lista nominativa, maioritária, sendo o primeiro nome da lista o presidente, do segundo ao quarto nome, os três vice-presidentes, o quinto nome o tesoureiro seguido de trinta vogais, sendo os primeiros cinco, como membros da direcção executiva;

b) Os suplentes poderão substituir os efectivos por renúncia, suspensão do mandato ou impedimento fundamentado, devendo respeitar-se a sua área de origem;

c) A substituição ocorrerá logo que se verifique qualquer das situações previstas na alínea anterior e deverá ser comunicada ao primeiro conselho geral efectuado a seguir às reuniões;

d) O presidente será substituído nas suas faltas ou impedimentos por um dos cinco três vice-presidente indicado por aquele, com base na área de actividade dos respectivos vice-presidentes.

2- São competências da direcção nacional:

a) Apreciar a situação político-sindical em geral e as questões que se suscitam a propósito de acordos sociais, planos económico-sociais, alteração da legislação laboral, etc...

b) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

c) Dirigir e coordenar toda a actividade do sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso ou conselho geral;

d) Elaborar, e apresentar anualmente até 15 de Março, ao conselho geral o relatório de contas;

e) Apresentar anualmente, até 30 de Novembro, ao conselho geral o orçamento para o ano seguinte;

f) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção nacional;

h) Requerer a convocação do extraordinária do congresso;

i) Submeter à apreciação e aprovação do congresso os assuntos sobre que este estatutariamente se deva pronunciar, ou que voluntariamente lhe queira propor;

j) Fazer a gestão do pessoal, de acordo com as normas legais;

l) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

m) Apreciar a situação da contratação colectiva, ouvindo se necessário e pelas formas adequadas, os trabalhadores envolvidos e ou os seus representantes;

n) Criar as comissões de apoio que considere necessárias ao seu trabalho;

o) Participar nas reuniões do congresso ou do conselho geral, com direito a voto;

p) Remeter ao conselho de disciplina todos os casos da competência deste órgão;

q) Deliberar, sob parecer do conselho geral, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, nomeadamente cooperativas, bibliotecas, etc... ou da adesão a outras já existentes;

r) Deliberar sobre a abertura de delegações do sindicato ou outras formas de representação.

3- A direcção nacional reunirá sempre que necessário, a convocatória da direcção executiva ou de um terço dos seus membros, e:

a) Na sua primeira reunião serão distribuídos os pelouros entre os seus membros e será aprovado um regulamento de funcionamento interno;

b) As reuniões serão dirigidas pelo presidente;

c) As deliberações serão tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

4- Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

5- A assinatura de dois membros da direcção nacional é suficiente para obrigar o sindicato, mas uma delas será sempre a do presidente ou a do tesoureiro, esta no caso de movimentação de verbas monetárias.

6- A direcção nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito e o prazo dos poderes conferidos.

### Artigo 14.º

#### Direcção executiva

1- A direcção executiva é constituída por onze membros

da direcção nacional, assim encontrados:

- Presidente;
- Três vice-presidentes (correios, telecomunicações, organização/logística, radiotelevisão, radiodifusão e áudiovídeo);
- Tesoureiro;
- Seis vogais.

2- A direcção executiva reunirá sempre que necessário, sendo as deliberações tomadas por maioria e lavradas actas das reuniões.

a) A convocação das reuniões é feita pelo presidente, por quem o substituir ou por maioria dos membros da direcção executiva.

3- São competências da direcção executiva:

- a) Representar o sindicato em juízo ou fora delas;
- b) Gerir quotidianamente o sindicato;
- c) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- d) Declarar a greve e pôr-lhe termo, ouvida a direcção nacional;
- e) Exercer as competências que lhe forem delegadas pela direcção nacional ou pelo conselho geral.

Registado em 29 de novembro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 96, a fl. 151 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal

Eleição em 24 de novembro de 2012, para mandato de quatro anos.

	CARGO	NOME	EMPRESA	B.IDENTIDADE/ ARQUIVO IDENTIFICAÇÃO	CATEGORIA PROFISSIONAL
1	Presidente	VICTOR MANUEL MARTINS	PT		TECNICO SUPE- RIOR
2	Vice Presidente	MANUEL ANTÓNIO PEREIRA FERNANDES	CTT	2857032 Maia	TPG
3	Vice Presidente	CARLOS ALBERTO SIMÕES VICENTE	PT	1217786 Lisboa	TÉCNICO ESPECIALISTA
4	Vice Presidente	SUSANA ODILIA BERNARDES MARTINS FARIA	RTP	8443937 Oeiras	TECNICO ADMINISTRATIVO
5	Tesoureiro	JOSÉ ANTÓNIO RUIVO CACELA	CTT	5023830 Lisboa	TPG
6	Vogal Direcção Executiva	JOAQUIM RIBEIRO PEREIRA	PT	3534143 Lisboa	TÉCNICO APOIO
7	Vogal Direcção Executiva	MARIA JOÃO NORONHA ALMEIDA ANTUNES SERRO	CTT	4713479 Lisboa	ECONOMISTA
8	Vogal Direcção Executiva	ARMÉNIO ANTÓNIO GONÇALVES SILVA	PT	644680 Lisboa	TÉCNICO SUPE- RIOR
9	Vogal Direcção Executiva	JORGE MANUEL DOMINGUES ALMEIDA	RTP	9809480 Lisboa	TECNICO DE SOM
10	Vogal Direcção Executiva	PAULO FRANCISCO CORREIA GONÇALVES	CTT	-	CRT
11	Vogal Direcção Executiva	ANABELA REGO FERREIRA MENDES FARI- NHA	PT	6000739 Lisboa	TÉCNICO ESPECIA- LISTA
12	Vogal Direcção Nacional	ANTÓNIO RODRIGO DA SILVA CARVALHO	CTT	3454023 Porto	TSR

13	Vogal Direcção Nacional	RICARDO MIGUEL BARREIRO BARATA SANTOS	ZON	10281384 Lisboa	COORDENADOR TÉCNICO
14	Vogal Direcção Nacional	ELIAS GONÇALVES BARBOSA	RTP	6305277 Lisboa	TECNICO DE IMAGEM
15	Vogal Direcção Nacional	CARLOS ALBERTO SOEIRO CORDEIRO	CTT	8896205 Lisboa	TPG
16	Vogal Direcção Nacional	MARIA CELESTE JESUS MORGADO JOAQUIM	PT	2648403 Lisboa	TÉCNICO ESPECIALISTA
17	Vogal Direcção Nacional	MARIA DO CÉU DIAS	CTT	-	TPG
18	Vogal Direcção Nacional	GRAÇA CRISTINA NEGRÃO MANUEL	RTP	10311726 Lisboa	ASSISTENTE DE PROGRAMAS /INFORMAÇÃO-
19	Vogal Direcção Nacional	MARGARIDA MARIA NEVES PINTO	CTT	4412715 Castelo Branco	CE
20	Vogal Direcção Nacional	GRACIETE PEDROSO BARREIROS MARTINS	PT	1126864 Lisboa	TET
21	Vogal Direcção Nacional	JOSÉ DOMINGOS MENDES FARINHA	CTT	6011779 Lisboa	ESPECIALISTA DE INFORMATICA
22	Vogal Direcção Nacional	ANTÓNIO MANUEL PAIVA CANDIDO	CTT	7345654 Lisboa	TDG
23	Vogal Direcção Nacional	ANA PAULA LOPES BERNARDES	RTP	4881847 Lisboa	ASSISTENTE DE PROGRAMAS / INFORMAÇÃO
24	Vogal Direcção Nacional	ANTÓNIO FERNANDO GONÇALVES PEREIRA	CTT	-	TPG
25	Vogal Direcção Nacional	PEDRO MANUEL OLIVEIRA DA SILVA	CTT	11203575 Lisboa	CRT
26	Vogal Direcção Nacional	AUGUSTO MANUEL DOS SANTOS MARQUES	PT	1078473 Lisboa	TÉCNICO SUPERIOR
27	Vogal Direcção Nacional	MANUEL CANELAS MARTINS GOMES	CTT	-	CRT
28	Vogal Direcção Nacional	JOSE MARQUES BAPTISTA SEMIDE	PT	41367170 Lisboa	TÉCNICO ESPECIALISTA
29	Vogal Direcção Nacional	ARNALDO GONÇALVES BRANCO	CTT	1667257 Lisboa	CRT
30	Vogal Direcção Nacional	MANUEL SILVA LOUREIRO	PT	2732002 Lisboa	TÉCNICO ESPECIALISTA
31	Vogal Direcção Nacional	JOSÉ ANTÓNIO MARTINS CARVALHO	CTT	11653347 Lisboa	TPG
32	Vogal Direcção Nacional	MARIA FERNANDA PEREIRA DIAS	CTT	-	TPG
33	Vogal Direcção Nacional	JOSÉ ALBERTO MAURICIO CARVALHO	PT	4380568 Coimbra	TSL
34	Vogal Direcção Nacional	JOSÉ MANUEL FLORES MENDES	PT	4065201 Lisboa	TÉCNICO ESPECIALISTA
35	Vogal Direcção Nacional	MARIA GRAÇA CONSOLAÇÃO AUGUSTO G.MARTINS	PT	2060769 Lisboa	TÉCNICO ESPECIALISTA

O presidente da mesa do congresso, *António Álvaro da Costa Machado*.



### **Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea - SITECSA**

Eleição em 31 de outubro de 2012 para o mandato de 4 anos.

Presidente - João Maria Franco Ferreira, cartão de cidadão n.º 2190649, válido até 24/6/2015.

1.º Vice-Presidente - Carlos Alberto Fonte Viegas, bilhete de identidade n.º 3384355, de 29/6/2007.

2.º Vice-Presidente - Joaquim Abel Casqueiro Arcângelo, cartão de cidadão n.º 6460905, válido até 9/7/2014.

Vogal - Isabel Cristina Marques Pereira, cartão de cidadão n.º 10306227, válido até 12/9/2013.

Vogal - António Paulo Caseiro Martins Godinho, cartão de cidadão n.º 5526010, válido até 20/4/2017.

Vogal - Rui Jorge Franco Mendes, cartão de cidadão n.º 9625669, válido até 5/12/2014.

Vogal - Jorge Manuel dos Santos Gonçalves.

Vogal - Tiago Miguel Amorim Caetano, cartão de cidadão n.º 11043390, válido até 29/12/2016.

Vogal - Leonardo Luís Olim Pires, cartão de cidadão n.º 10273105, válido até 1/3/2017.

Suplente - João Aventino Sousa Gomes Coelho, bilhete de identidade n.º 9656955, de 7/6/2006.

### **Sindicato Nacional dos Psicólogos**

Direção eleita em 26 de novembro de 2012, para o mandato de dois anos.

Ana Cristina Direitinho Mourato, portadora do cartão de cidadão n.º 10569486.

Elsa Cristina Viana Couchinho, portadora do cartão de cidadão n.º 9818666.

Tânia Pereira Dinis, portadora do cartão de cidadão n.º 11501224.

Ivo Ruben Correia Serra, portador do bilhete de identidade n.º 12566057.

Vítor Vladimiro Cardoso Vieira, portador do cartão de cidadão n.º 3801932.

João Filipe Madeira da Silva Freire, portador do cartão de cidadão n.º 12455897.

Mónica Alexandra Morais Nóbrega, portadora do bilhete de identidade n.º 10861548.

Luís Fernando Fernandes Pinto Cardoso, portador do bi-

lhete de identidade n.º 8203142.

Bruno Rafael Raposo Filipe Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 10567433.

Pelo presidente da mesa da assembleia-geral, *Vítor Hugo Ferreira da Silva*.

### **SINTICABA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins**

Direção eleita a 9 de novembro de 2012, para mandato de três anos.

Presidente - Manuel da Silva Faria - sócio 295 - portador do C.U. 03724895, data de validade 19/2/2014.

Secretário - Albino Joaquim Pinto Marques - sócio 135 - portador do B.I. 3466345, emitido em 18/1/2005 do arquivo de identificação de Lisboa.

Tesoureiro - Luís António Teixeira Magalhães - sócio 376 - portador do C.U. 11503570, data de validade 15/5/2014.

Vice-Presidente - Francisco José Magalhães Couto e Silva - sócio 148 - portador do C.U. 03310688, data de validade 11/5/2014.

Vogal - Nuno Ricardo Ramos Alves - sócio 410 - portador do C.U. 12067641, data de validade 31/1/2016.

Vogal - Agostinho Jesus Paredes - sócio 271 - portador do B.I. 6642706, emitido em 31/1/2006 do arquivo de identificação de Lisboa

Vogal - Jose Manuel Vilaça da Silva - sócio 154 - portador do C.U. 03607156, data de validade 4/2/2015.

1.º Suplente - Jose Manuel Sousa Nogueira Barbosa - sócio 214 - portador do C.U. 03700316, data de validade 11/5/2014.

2.º Suplente - Anabela Moreira Dias - sócio 298 portador do C.U. 07954764, data de validade 9/1/2014.

### **FENEI - Federação Nacional do Ensino e Investigação - Substituição**

Na direcção eleita em 13 de novembro de 2010, para o mandato de 4 anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 4, de 29 de janeiro de 2011, José Augusto Rosa Courinha é substituído por Sr. Luís Filipe Nascimento Lopes.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **AECOA - Associação Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora - Nulidade parcial**

Por sentença proferida em 11 de junho de 2012, transitada em julgado em 9 de julho 2012, no âmbito do processo n.º 4915/11.2TTLSB, que o Ministério Público moveu contra a AECOA - Associação Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora, que correu termos na 1.ª secção, 4.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa, foi declarada a nulidade da alínea *a)* do artigo 3.º, do n.º 1 do artigo 5.º e do artigo 27.º dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13 de 8 de março de 2012, mantendo-se em vigor as disposições alteradas e existentes à data do pedido do registo.

#### **APNA - Associação Portuguesa de Naturopatia - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia-geral, realizada em 28 de outubro de 2012, foi deliberada a extinção voluntária da Associação Portuguesa da Naturopatia.

Assim, nos termos da alínea *b)* do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa da Naturopatia, efectuado em 21 de abril de 1982, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Nacional de Esteticismo Profissional**

Direção eleita em 28 de maio de 2006, para mandato de três anos.

#### **Direção**

Presidente da Direcção - Carolina Nunes da Ponte.  
Secretaria - Paula Candeias.  
Tesoureira - Adelaide Filipe.  
Vogal - Sara Pimentel.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### CTT - Correios de Portugal, SA - Alteração

### Artigo 3.º

Alteração aprovada em 6 de novembro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 17, de 8/5/2012.

#### (Órgãos do colectivo dos trabalhadores)

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores (Sub-CT).

### TÍTULO I

### Organização, competência e direitos

### SECÇÃO II

#### Plenário - natureza e competência

### CAPÍTULO I

#### Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

### Artigo 4.º

#### (Plenário)

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º.

### SECÇÃO I

#### Colectivo dos trabalhadores

### Artigo 5.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) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

### Artigo 1.º

#### (Colectivo dos trabalhadores)

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, independentemente da idade ou função.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

### Artigo 2.º

#### (Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo)

1- Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, etnia, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas, etc.;

3- Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e colectivo da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

### Artigo 6.º

#### (Plenário descentralizado)

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

### SECÇÃO III

#### Plenário – funcionamento

#### Artigo 7.º

##### (Competência para a convocatória)

1- O plenário pode ser convocado pela CT por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de vinte dias contados a partir da recepção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### (Prazo e formalidades da convocatória)

O plenário é convocado com a antecedência mínima de quinze dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da informação escrita.

#### Artigo 9.º

##### (Reuniões do plenário)

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação e deliberação relativamente às despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º.

#### Artigo 10.º

##### (Plenário de emergência)

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

#### Artigo 11.º

##### (Plenários de âmbito limitado)

Poder-se-ão realizar plenários regionais ou de local de trabalho que deliberarão sobre:

a) Assuntos de interesse específico para a região ou local de trabalho;

b) Questões atinentes à competência delegada da subcomissão de trabalhadores do local de trabalho.

#### Artigo 12.º

##### (Funcionamento do plenário)

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes em prejuízo do disposto no n.º 4.

3- Para a destituição da CT a participação mínima no plenário deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou dos seus membros.

5- O plenário é presidido pela CT e pela(s) subcomissão(ões) de trabalhadores no respectivo estabelecimento.

#### Artigo 13.º

##### (Sistemas de votação em plenário)

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos artigos 66.º ao 89.º destes estatutos.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 14.º

##### (Discussão em plenário)

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário, as deliberações sobre a destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;

2- A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da CT

#### Artigo 15.º

##### (Natureza da CT)

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 16.º

### (Competência da CT)

1- Compete à CT:

2- Defender os interesses e o exercício dos direitos dos trabalhadores;

a) Em geral, exercer os direitos garantidos na Constituição da República e todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

3- A CT ou subcomissões podem submeter à deliberação dos respectivos plenários qualquer matéria relativa às suas atribuições.

## Artigo 17.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 da empresa.

2- A competência da CT não pode ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 18.º

### (Deveres da CT)

1- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controle 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 e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir 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 CT de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com 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, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SECÇÃO II

### Direitos instrumentais

## Artigo 19.º

### (Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

## Artigo 20.º

### (Reuniões com o órgão de gestão de empresa)

1- A CT proporá ao conselho de administração da empresa um calendário de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- A CT, com a devida antecedência, proporá a ordem de trabalhos para as reuniões referidas nos pontos 1 e 2.

4- Sempre que necessário e útil para os trabalhadores, poderão realizar-se outras reuniões com outros dirigentes da empresa para debater assuntos específicos da área de responsabilidade destes, adaptando-se para o efeito o disposto nos números anteriores.

## Artigo 21.º

### (Direito à informação)

1- A comissão de trabalhadores estabelecerá com o conselho de administração, ou o órgão da empresa em que este delegar, os moldes, frequência e conteúdo da informação que deverá ser-lhe enviada pela empresa, nos termos da lei.

2- Sempre que entenda necessário para o exercício da sua actividade e competências, a comissão de trabalhadores pedirá por escrito, tanto à empresa como às entidades públicas ou privadas competentes, a informação que em cada momento entenda pertinente sobre as matérias em relação às quais a lei determine esse direito.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

de administração resposta por escrito, nos termos e prazos estabelecidos na lei.

## Artigo 22.º

### (Obrigatoriedade de parecer prévio)

A comissão de trabalhadores deverá exigir ao conselho de administração e outras entidades o cumprimento do direito de emitir parecer prévio dentro dos prazos legais em relação a todas as matérias que a lei obrigue.



### Artigo 23.º

#### (Reorganização de serviços)

1- A comissão de trabalhadores intervirá na reorganização de serviços, exercendo o direito de:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projectos de reorganização;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.
- f) A intervenção na reorganização de serviços a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem as comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

### Artigo 24.º

#### (Exercício do controlo de gestão)

1- CT exercerá o controlo de gestão visando promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa.

2- No exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores:

- a) Apreciará e emitirá parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhará a respectiva execução;
- b) Promoverá a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros da empresa;
- c) Promoverá junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Poderá apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- e) Defenderá junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

### Artigo 25.º

#### (Defesa dos direitos sociais e interesses profissionais dos trabalhadores)

Em especial, para defesa dos direitos e interesses profissionais dos trabalhadores a CT exercerá o direito de:

- 1- Se pronunciar sobre a política salarial e os critérios de promoção e classificação profissionais;
- 2- Zelar pelo cumprimento das normas de saúde, segurança e higiene nos locais de trabalho;
- 3- Contribuir para a melhoria do apoio na saúde e social aos trabalhadores e respectivos familiares, nomeadamente,

pugnando pela melhoria do sistema de obras sociais em vigor na empresa;

4- Intervir no procedimento disciplinar para despedimento de trabalhadores; 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, tudo nos termos da legislação aplicável;

5- Ser ouvida pela empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

6- Emitir os pareceres prévios previstos na lei;

### Artigo 26.º

#### (Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A comissão de trabalhadores intervirá, nos termos da lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, emitindo os pareceres que entenda pertinentes;

## SECÇÃO III

### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

### Artigo 27.º

#### (Tempo para o exercício do voto)

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo dispendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

### Artigo 28.º

#### (Reuniões na empresa)

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores exercerão o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite e cumprindo os requisitos estipulados na lei.

3- A CT ou a Sub-CT comunicará a realização das reuniões referidas nos n.ºs anteriores ao órgão de gestão da empresa, nos termos e cumprindo os requisitos previstos na Lei, requerendo a disponibilização de instalações adequadas para o efeito.

### Artigo 29.º

e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, exercendo o direito de livre acesso aos locais de trabalho, circulação nos mesmos e de contacto directo com os trabalhadores, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

#### Artigo 30.º

##### (Direito de afixação e de distribuição de documentos)

1- A CT e as Sub-CT poderão afixar toda a informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, que a empresa deve pôr à sua disposição.

2- A CT e as Sub-CT poderão efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

#### Artigo 31.º

##### (Apoio à comissão de trabalhadores)

A CT solicitará à empresa o apoio necessário ao exercício das suas funções, nos termos das alíneas seguintes.

1- Disponibilização de instalações dentro da empresa ou na sua proximidade, com as dimensões necessárias, condignas e confortáveis.

2- Meios técnicos e materiais, entre outros, compreendendo:

- a) Apoio administrativo e logístico;
- b) Equipamento informático e de comunicações;
- c) Material de escritório;
- d) Composição, montagem e impressão de documentos;
- e) Serviços de correio;
- f) Deslocações aos locais de trabalho;
- g) Apoio jurídico e judiciário.

#### Artigo 32.º

##### (Crédito de horas)

1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores ou comissões coordenadoras, dispõem do crédito de horas estabelecido na lei para o exercício das respectivas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade a redistribuição pelos seus membros do montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual mensal estabelecido na lei se outro superior não for acordado com a empresa.

3- A comissão de trabalhadores poderá deliberar por unanimidade que o seu coordenador, ou quem o substitua nas situações de impedimento deste de duração igual ou superior a uma semana, tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, nos termos da lei.

4- A comissão de trabalhadores solicitará ao órgão de gestão da empresa os créditos adicionais necessários para emitir os pareceres que, por imposição legal ou por conveniência da gestão da empresa ou de outras entidades públicas, lhe sejam solicitados.

5- O montante e utilização dos créditos referidos nos pontos 2. 3 e 4 pode ser objecto de regulamentação a acordar

entre a comissão de trabalhadores e o conselho de administração da empresa.

#### Artigo 33.º

##### (Autonomia e independência da CT)

1- A CT é independente do patronato, do estado, de partidos políticos, de instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- A CT não admitirá a ingerência na sua organização e gestão ou qualquer tentativa de condicionamento da sua actividade ou financiamento a ou de quaisquer entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### (Solidariedade de classe)

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 35.º

##### (Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores)

1- Para além dos actos discriminatórios previstos pela lei, a CT combaterá todas as tentativas de 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;

2- Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores, previstas nestes estatutos.

#### Artigo 36.º

##### (Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas)

A CT não tolerará e considerará abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer qualquer função em representação dos trabalhadores ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com o preceituado na Constituição, na lei e noutras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos e solicitará a intervenção das entidades legais de fiscalização ou recorrerá aos tribunais para a sua anulação.

#### Artigo 37.º

##### (Protecção legal)

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras exercerão as suas funções, gozando da protecção legal prevista na lei.

#### Artigo 38.º

##### (Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores)

A comissão de trabalhadores exigirá que a empresa cum-

pra com o disposto na lei quanto à transferência de representantes dos trabalhadores, garantindo que nenhum membro da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras seja transferido de local de trabalho sem o seu acordo, com excepção das situações previstas na lei, e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

#### Artigo 39.º

##### (Despedimentos de representantes dos trabalhadores)

A comissão de trabalhadores deverá acompanhar, avaliar e pronunciar-se sobre os processos de despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo, verificando se foram cumpridos os formalismos previstos na lei.

#### Artigo 40.º

##### (Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores)

A comissão de trabalhadores deverá garantir que a suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior seja comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral da respectiva zona e que, enquanto durar a suspensão preventiva, a empresa, em nenhum caso, impeça ou dificulte, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 41.º

##### (Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores)

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 37.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo.

2- O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controle judicial nos termos do artigo 36.º.

3- Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

### SECÇÃO IV

#### Enquadramento geral da competência e direitos

#### Artigo 42.º

##### (Capacidade judiciária)

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em

tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 52.º.

#### Artigo 43.º

##### (Tratamento mais favorável)

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que das normas legais não resulte o contrário.

#### Artigo 44.º

##### (Natureza e valor das normas estatutárias)

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros, e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da empresa e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

### SECÇÃO V

#### Composição, organização e funcionamento de CT

#### Artigo 45.º

##### (Sede)

A sede da CT localiza-se em Lisboa (tanto poderá ser na sede da empresa como num dos seus estabelecimentos).

#### Artigo 46.º

##### (Composição)

A CT é composta por 11 (onze) elementos.

#### Artigo 47.º

##### (Duração do mandato)

1- O mandato da CT é de quatro anos.

2- A CT entra em exercício nos termos e prazos e após cumprimento dos formalismos previstos na lei e nestes estatutos.

#### Artigo 48.º

##### (Perda de mandato)

1- Perde o mandato, o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do

artigo seguinte.

#### Artigo 49.º

##### (Regras de substituição em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos)

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2- Se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, deverá ser eleita a comissão eleitoral nos termos da primeira parte da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 69.º que deverá promover novas eleições no prazo de 60 dias.

3- Se a destituição for global, o plenário elege a comissão eleitoral, composta nos moldes previstos na primeira parte da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 69.º a quem incumbe a convocatória de novas eleições no prazo de 60 dias.

4- A comissão eleitoral eleita na situação prevista no n.º 3, assegurará a gestão corrente da comissão de trabalhadores, devendo remeter para a que vier a ser eleita todas as questões que a lei exija uma tomada de posição em nome da CT.

5- Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão eleitoral submete a questão ao plenário que se pronunciará.

#### Artigo 50.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.

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 51.º

##### (Coordenação da CT)

1- A actividade da CT é dirigida por um secretariado executivo, eleito na primeira reunião após a investidura e composto por quatro membros, sendo um deles eleito coordenador.

2- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 52.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 53.º

##### (Deliberações da CT)

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

#### Artigo 54.º

##### (Reuniões da CT)

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver 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.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

#### Artigo 55.º

##### (Convocatória das reuniões)

1- A convocatória das reuniões da CT é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos, com a antecedência possível a todos os membros da CT.

#### Artigo 56.º

##### (Prazos de convocatória)

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo

#### Artigo 57.º

##### (Financiamento da CT)

*a*) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

*b*) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

*c*) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário o relatório das receitas e despesas da sua actividade se as houver.

## SECÇÃO VI

### Subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 58.º

##### (Subcomissões de trabalhadores)

1- Poderão ser eleitas subcomissões de trabalhadores em todos os locais de trabalho.

2- Para este efeito, considera-se um único local de trabalho



cada edifício onde existam serviços da empresa.

**Artigo 59.º**

**(Composição)**

As subcomissões são compostas pelo número máximo de membros, estabelecido na lei vigente;

**Artigo 60.º**

**(Duração do mandato)**

A duração do mandato das subcomissões é coincidente com a do mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

**Artigo 61.º**

**(Normas aplicáveis)**

Aplicam-se às subcomissões de trabalhadores, com as necessárias adaptações, todas as normas destes estatutos respeitantes à organização e funcionamento da CT, nomeadamente, as regras aplicáveis em caso de destituição ou vacatura de cargos, perda de mandato, substituição de membros, delegação de poderes entre membros, coordenação, deliberações, reuniões e respectiva convocatória e financiamento.

**Artigo 62.º**

**(Competência das subcomissões de trabalhadores)**

1- Compete às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CT;

b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;

c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento e a CT;

d) Executar as deliberações da CT e do plenário;

e) Em articulação com a CT, convocar e dirigir o plenário do local de trabalho ou o plenário descentralizado a nível do local de trabalho;

f) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

2- No exercício das suas atribuições as subcomissões de trabalhadores dão aplicação à orientação geral democraticamente definida pelo colectivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3- As subcomissões de trabalhadores participam da definição da orientação geral do colectivo dos trabalhadores e da CT, nos termos previstos no artigo seguinte.

**Artigo 63.º**

**(Articulação com a CT)**

1- A comissão de trabalhadores pode realizar reuniões alargadas às subcomissões, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores deve informar e consultar previamente as subcomissões de trabalhadores sobre todas

as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

4- Compete às subcomissões de trabalhadores difundir, no respectivo âmbito, a informação e os documentos provenientes da CT.

5- A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente de cada subcomissão de trabalhadores.

**SECÇÃO VII**

**Comissões coordenadoras**

**Artigo 64.º**

**(Princípio geral)**

A CT articulará a sua acção com as comissões coordenadoras do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

**Artigo 65.º**

**(Adesão)**

1- A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

a) Do grupo CTT;

b) Do sector de actividade económica «comunicações»;

c) Da cintura industrial de Lisboa.

2- A CT manterá relações de cooperação com outras comissões coordenadoras, podendo participar nas respectivas iniciativas sempre que estejam em causa questões de interesse geral dos trabalhadores.

**TÍTULO II**

**Regulamento eleitoral e das deliberações  
por voto secreto**

**CAPÍTULO I**

**Regulamento eleitoral**

**Artigo 66.º**

**(Capacidade eleitoral)**

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa, independentemente da idade ou função.



## Artigo 67.º

### (Princípios gerais sobre o voto)

- 1- O voto é directo e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que por qualquer motivo se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, dos que estejam cedidos a ou requisitados por outras entidades.
- 3- A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 68.º

### (Caderno eleitoral)

- 1- Sempre que necessário, a CT solicitará à empresa a lista actualizada de trabalhadores, identificados pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa, por local de trabalho para servir como caderno eleitoral.
- 2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

## Artigo 69.º

### (Comissão eleitoral)

- 1- Composição da comissão eleitoral (CE):
  - a) A CE é composta por três elementos eleitos pela comissão de trabalhadores de entre os seus membros ou pelo plenário na situação prevista no n.º 3 do Artigo 49.º, sendo um deles designado presidente, acrescidos de um representante de cada candidatura a designar no acto da respectiva apresentação;
  - b) No caso de o acto eleitoral ser convocado pela forma prevista no n.º 2 do artigo 71.º, a CE será composta por um representante de cada candidatura e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição, sendo um destes designado presidente;
- 2- Na primeira reunião, que terá lugar no dia seguinte à data limite para entrega de candidaturas, a CE aprovará o respectivo regulamento de funcionamento.
- 3- A CE convoca, preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua divulgação, registo e publicação.
- 4- As deliberações da CE serão tomadas por maioria simples sendo válidas desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros e terão de constar em acta elaborada para o efeito.
- 5- Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.
- 6- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

fere o n.º 1, suspende-se após a finalização do acto eleitoral e termina com a eleição de novos elementos nos termos da primeira parte da alínea a) do n.º 1.

## Artigo 70.º

### (Data e convocatória da eleição)

- 1- A eleição tem lugar até trinta dias antes do termo do mandato de cada CT.
- 2- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias sobre a respectiva data.
- 3- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.
- 4- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 5- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue em protocolo.

## Artigo 71.º

### (Quem pode convocar o acto eleitoral)

- 1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral, eleita nos termos da primeira parte da alínea a) do n.º 1 do artigo 69.º.
- 2- Na falta de comissão eleitoral ou caso esta deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição, o acto eleitoral pode ser convocado, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 72.º

### (Candidaturas)

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição, os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.
- 3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

## Artigo 73.º

### (Apresentação de candidaturas)

- 1- As candidaturas são apresentadas até trinta dias antes da data marcada para o acto eleitoral.
- 2- 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 artigo 72.º, pelos proponentes.
- 3- A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 74.º

##### (Rejeição de candidaturas)

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco 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 comissão eleitoral, 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 comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 75.º

##### (Aceitação de candidaturas)

1- Até ao vigésimo dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 80.º a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 76.º

##### (Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo a 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.

4- As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data da eleição, as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

#### Artigo 77.º

##### (Local e horário da votação)

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se, pelo menos, 30 minutos antes do início e terminando, pelo menos, 60 minutos após o termo do período de funcionamento do estabelecimento ou quando todos

os trabalhadores tiverem votado.

2- A votação, na medida do possível, realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho da empresa.

3- A votação decorre durante todo o período de funcionamento da empresa tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

#### Artigo 78.º

##### (Laboração contínua e horários diferenciados)

1- A votação decorre durante um dia completo de modo a que a respectiva duração comporte os períodos normais 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 seu voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele.

#### Artigo 79.º

##### (Mesas de voto)

1- Haverá mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento normal dos serviços.

#### Artigo 80.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.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 81.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 os respectivos lemas e símbolos.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 82.º

### (Acto eleitoral)

- 1- Compete á 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.
- 3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto 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 ao acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e deve ser assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva ata.

## Artigo 83.º

### (Votação por correspondência)

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral com marca-de-dia do dia de votação.
- 2- A remessa é feita sob registo com indicação do nome do remetente dirigida 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 fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o por sua vez no envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «votos por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 84.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 ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 93.º.
- 3- Considera-se como voto nulo o boletim de voto:
  - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
  - b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
  - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 4- Não se considera como voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não esteja perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivoca-

mente a vontade do votante.

## Artigo 85.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, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes, e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de quinze dias a contar do apuramento respectivo.
- 4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.
- 5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2, proclamando os eleitos de acordo com os resultados apurados.
- 6- No prazo de 15 dias, a contar da data de apuramento global, a comissão eleitoral comunica o resultado da eleição à empresa e afixa-o, juntamente com a cópia da respectiva acta, nos locais onde tiver havido votação.

## Artigo 86.º

### (Recursos para impugnação da eleição)

- 1- Qualquer trabalhador com 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 o 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 quinze dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.
- 5- O processo segue os trâmites previstos na lei.
- 6- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de sessenta dias a contar da recessão do requerimento referido no n.º 4.
- 7- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 8- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## Artigo 87.º

### (Destituição da 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 maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou cem trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 79.º e 80.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de quinze dias a contar da data de recessão do requerimento.

5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou cem trabalhadores e deve ser fundamentada.

7- A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 14.º.

8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 88.º

##### (Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores)

1- A eleição das subcomissões 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- As listas concorrentes deverão ser subscritas pelo mínimo de 10 % ou 100 trabalhadores do respectivo local de trabalho.

3- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

#### Artigo 89.º

##### (Registos e publicações referentes à CT e Sub-CT's)

Dentro dos prazos previstos na lei, a comissão eleitoral dará cumprimento, junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, aos formalismos legais no que respeita ao registo e publicação dos eleitos para a comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores ou substituição de algum destes e dos estatutos ou alterações aprovados.

## CAPITULO II

### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 90.º

##### (Alteração dos estatutos)

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo I do título II, respeitando as disposições legais aplicáveis.

#### Artigo 91.º

##### (Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras)

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 92.º

##### (Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do capítulo I do título II aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

## TÍTULO III

### Disposições finais

#### Artigo 93.º

##### (Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto)

1- Caso seja necessário, a CE elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 90.º a 92.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto nos estatutos e na lei.

#### Artigo 94.º

##### (Destino do património em caso de extinção)

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o respectivo património, se o houver, reverterá a favor da Casa do Aposentado dos Correios e Telecomunicações.

#### Artigo 95.º

##### (Entrada em vigor)

Estes estatutos entram em vigor após cumpridos os formalismos legais e decorridos os prazos previstos na lei.

Registado em 29 de novembro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 171, a fl. 182 do livro n.º 1.

### Plantifield - Logística Transportes Unipessoal, L.ª - Alteração

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral, realizada em 30 de outubro de 2012, com última alteração dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8/1/2012.

#### Artigo 55.º

##### Comissão eleitoral

##### Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral

- 1- Manter
- 2- A CE é eleita em reunião de trabalhadores marcada para o efeito.
- 3- Manter
- 4- Manter

5- *Manter*  
6- *Manter*  
7- *Manter*  
8- *Manter*  
9- *Manter*

Artigo 58.º

**Candidaturas**

1- Podem concorrer à eleição da CT listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- *Manter*  
3- *Manter*  
4- *Manter*  
5- *Manter*  
6- *Manter*

Artigo 69.º

**Registo e publicidade**

1- *Manter*

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias, requerer ao ministério responsável pela área laboral, o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo de votantes.

3- *Manter*

Registado em 4 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 172, a fl. 183 do livro n.º 1.

II - ELEIÇÕES

**Rodoviária D`Entre Douro e Minho, SA**

Eleição em 16 de novembro de 2012, para o mandato de 2 anos.

**Efetivos**

Nome	Profissão	L. de Trabalho
José de Crispim Freitas e Silva	Motorista	Vila Verde
José Alberto Martins Rolo	Mecânico	Braga
João Manuel Leite Fernandes	Motorista	Fafe

**Suplentes**

Nome	Profissão	L. de Trabalho
António Jorge Gonçalves Lopes	Mecânico	Braga
Jorge Manuel Rocha Ferreira	Mecânico	Braga
Álvaro Silva Paraíso de Lima	Motorista	Braga

Registado em 4 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 417.º do Código do Trabalho, sob o n.º 173, a fl. 183 do livro n.º 1.

**CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição**

Na composição da sub-comissão de trabalhadores dos CTT – Correios de Portugal, SA, eleita em 31 de maio de 2011, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2011, para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Humberto Manuel da Conceição Ramos dos Santos, n.º mec. 1041851, CAD 7570 Grândola, substituído pelo:

Rui Manuel Vieira Ramos, CRT n.º mec. 882321, CAD Grândola



# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Câmara Municipal de Braga**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 3 do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local - STAL, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182 da lei supracitada, recebida nesta Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de novembro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Braga.

“Pela presente comunicação a V. Ex. com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II) que no dia 7 de março de 2013, realizar-se-á na autarquia abaixo identificado, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST conforme disposto no artigo 226.º da supra citada lei.

Câmara Municipal de Braga, Praça do Município, 4704-514 Braga”

### **Carfel - Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea *a*) da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Carfel – Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.<sup>da</sup>, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 3 de dezembro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

“Nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, relativa ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.<sup>da</sup>, para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar-se no dia 8 de março de 2013.”

*(Seguindo-se as assinaturas de 13 trabalhadores.)*

### **GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30 de novembro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa GUIALMI – Empresa de Móveis Metálicos, SA:

«Vimos pelo presente comunicar a V. Exas., com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 28 de fevereiro de 2013, realizar-se-á na GUIALMI, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

*(Seguem-se as assinaturas de 29 trabalhadores)*

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**MIM - Metalúrgica Ideal do Mondego, SA**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa MIM – Metalúrgica Ideal Mondego, SA, realizada em 22 de outubro de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15/6/2012.

**Efectivos:**

Nome	N.º BI C.C.
João Miguel Simões Martins	12766091
António Manuel Correia Ferreira	11518986
José Luís da Costa Rajado	10537643

**Suplentes:**

Nome	N.º BI C.C.
Tiago Filipe Cordeiro Roque	13323627
Sérgio Chaves Mendonça	12226820

Registado em 28 de novembro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 109, a fl. 75 do livro n.º 1.

**Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho da empresa Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, S.A. realizada em 23 de Outubro de 2012, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 31, de 22 de Agosto de 2012

**Efectivos:**

Vitor Manuel Rocha da Silva, 40001514, Téc. manutenção.  
Helena Almeida Silva Ferreira, 40002052, Téc. qualidade.  
Hugo Alexandre Jesus Borrego, 40001971, Op. máquinas.  
Sergio Paulo Fernandes Graça, 40001983, Téc. qualidade.

**Suplentes:**

Carlos Xavier Canada Gago, 40001869, Téc. operador.  
Pedro Miguel Fernandes Lourenço, 40001912, Téc. operador.  
Mário Encarnação Figueira, 40001764, Téc. manutenção.  
Alexandre Miguel Cruz Quintino, 40002085, Téc. operador.

Registado em 4 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 110, a fl. 75 do livro n.º 1.

**Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho da empresa Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA, realizada em 17 de Novembro de 2012, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 33, de 8 de Setembro de 2012

EFETIVOS	B.I/CC	EMIÇÃO
Rui Manuel Gomes Araújo	11997640	4/9/2009 – Arq. Ident. Braga
Paulo Joaquim Couto Gonçalves Azevedo	10190431	
José Miguel Correia e Sá	11775059	
Joaquim José Sá Pinto	7378330	
André da Silva Azevedo	11625579	
Amílcar Cruz Silva	12047843	
Constantino Eugénio da Costa Azevedo	12589643	
SUPLENTE		
Rui Pedro Almeida Costa	12113148	11/9/2008 - Arq. Ident. Braga
Duarte Nuno Araújo da Silva	121890082	
Paulo David Campos Amorim	10258500	
Fernando António Sousa Costa	11045364	
Hélder Simões Abreu Silva	11089493	
Joaquim Silva Costa	10637764	6/7/2007 – Arq. Ident. Braga

Registado em 5 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 111, a fl. 75 do livro n.º 1.