

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 26

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 28,98

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 26	P. 2719-2994	15-JULHO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2723
Organizações do trabalho .....	2939
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— OPCA — Obras Públicas e Cimento Armado, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	2723
---	------

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	2723
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) .....	2724
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	2726
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	2726
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) .....	2727
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outro .....	2729
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	2730
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	2731
— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT e das suas alterações entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra .....	2733
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	2734

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul .....	2735
— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT e das suas alterações entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca .....	2736

#### **Convenções colectivas de trabalho:**

— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global .....	2737
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2791
— CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras .....	2817
— AE entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins .....	2819
— AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SICOMP — Sind. das Comunicações de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2838
— AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2883
— AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2905
— AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	2926
— AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras .....	2928
— AE entre a empresa Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras .....	2929
— AE entre a empresa Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> , e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras .....	2931
— Acordo de adesão entre a Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal .....	2937
— AE entre a REPSOL Polímeros, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação .....	2938
— AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o SNPVAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Integração em níveis de qualificação .....	2939

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

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins (SINFB) — Alteração .....	2939
— Feder. Nacional do Ensino e Investigação (FENEI) — Alteração (versão consolidada) .....	2940
— Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços — SITESE, que passa a denominar-se Sind. dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços — SITESE .....	2946
— Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores Portuários — Alteração dos estatutos publicados no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. <sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 25 de Maio de 2006 .....	2958
— SEPLEU — Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — Alteração .....	2971

## **II — Direcção:**

— Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins (SINFB) .....	2981
— Feder. Nacional do Ensino e Investigação — FENEI .....	2983
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Rectificação .....	2984
— Sind. dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro .....	2984

## **III — Corpos gerentes:**

...

## **Associações de empregadores:**

### **I — Estatutos:**

— Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) — Alteração .....	2985
— ANACS — Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros — Alteração .....	2991
— ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel — Alteração .....	2991
— APC — Assoc. Portuguesa de Sociedades Corretoras e Financeiras de Corretagens, que passou a designar-se APC — Assoc. Portuguesa de Empresas de Investimento — Alteração .....	2991

### **II — Direcção:**

— Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial .....	2992
— APC — Assoc. Portuguesa de Sociedades Corretoras e Financeiras de Corretagens, que passou a designar-se APC — Assoc. Portuguesa de Empresas de Investimento — Substituição .....	2992

### **III — Corpos gerentes:**

...

## **Comissões de trabalhadores:**

### **I — Estatutos:**

...

### **II — Identificação:**

...

### **III — Eleições:**

— PSA Sines — Terminais de Contentores de Sines, S. A. ....	2993
— Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A. — Substituição .....	2993

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

### **I — Convocatórias:**

— MICROPLÁSTICOS, S. A. ....	2993
— LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A. ....	2994

### **II — Eleição de representantes:**

— VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos (Norte), S. A. ....	2994
— NOVOLIVACAST — Soluções de Fundição, S. A. ....	2994



---

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **OPCA — Obras Públicas e Cimento Armado, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa OPCA — Obras Públicas e Cimento Armado, S. A., sediada na Rua do Professor Fernando da Fonseca, Edifício Visconde de Alvalade, 5.º e 6.º, 1600-616 Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na obra empreitada de construção do viaduto do lote 7 — nó da EN 106/nó do IP 9 — da concessão SCUT do Grande Porto, localizada no lugar de Lama Grande, Sousela, Lousada.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, invocando a necessidade de execução de pilares por método construtivo de laboração contínua (cofragem deslizante) e execução de tabuleiro com prazo de obra restrito, trabalhos só passíveis de concretização no regime de laboração solicitado.

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

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à posição dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) A empresa é detentora de alvará para o efeito concedido pelo Instituto dos Mercados de Obras Públicas e Particulares e do Imobiliário;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado que seja autorizada a empresa OPCA — Obras Públicas e Cimento Armado, S. A., a laborar continuamente na empreitada de construção do viaduto do lote 7 — nó da EN 106/nó do IP 9 da concessão SCUT do Grande Porto, localizada no lugar de Lama Grande, Sousela, Lousada.

19 de Junho de 2006. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Mário Lino Soares Correia*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o

SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empresa-

dores outorgante e trabalhadores filiados no sindicato outorgante e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção são 1575, dos quais 999 (63,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 789 (50,1%) auferem retribuições inferiores em mais de 6,3% às fixadas pela convenção. Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, verifica-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, nomeadamente o subsídio de alimentação em 3,1%, sendo que, em regime de deslocações, esse acréscimo varia entre 2,4% e 3,7%, e as diuturnidades e o abono para falhas com um acréscimo, respectivamente, de 1,9% e 4,7%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas na cláusula 17.<sup>a</sup>, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o

SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exerçam as actividades de silvicultura e exploração florestal, de serviços relacionados com a agricultura, a silvicultura e a exploração florestal, de comércio por grosso de madeiras e materiais de construção, de comércio por grosso de madeiras em bruto e de produtos derivados e de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, não filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exerçam as actividades mencionadas na alínea anterior, filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical signatária.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário que lhes estão indexadas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005. As cláusulas 47.<sup>a</sup>, «Diuturnidades», e 48.<sup>a</sup>, «Subsídio de alimentação», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empre-

gadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção são 191, dos quais 43 (22,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 25 (13%) auferem retribuições inferiores em mais de 6,8% às fixadas pela convenção. Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas do escalão entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

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

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, nomeadamente as diuturnidades, o abono para falhas e o subsídio de alimentação, com um acréscimo, respectivamente, de 4%, 3,8% e 27,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A presente extensão exclui do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de esta actividade ser representada por uma associação de empregadores específica que celebra regularmente convenções colectivas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais em vigor e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas nas cláusulas 62.<sup>a</sup>, 63.<sup>a</sup>, alíneas a), b), c), f), g) e h) do n.º 1 das cláusulas 64.<sup>a</sup>, 65.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

A extensão das alterações à convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária, à excepção das cláusulas 62.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», 63.<sup>a</sup>, «Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações», alíneas a), b), c), f), g) e h) do n.º 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>, «Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro», 65.<sup>a</sup>, «Cobertura dos riscos de doença» e 67.<sup>a</sup>, «Local de férias dos trabalhadores deslocados», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

O contrato colectivo de trabalho entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território do continente, se dediquem à mesma actividade.

Considerando que, até 1993, a associação de empregadores outorgante subscrevia uma convenção em conjunto com associações de empregadores de outros sectores de actividade e que os apuramentos dos quadros de pessoal disponíveis não individualizam as tabelas salariais aplicáveis no sector abrangido pela actual convenção, não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da respectiva tabela salarial. De acordo com a declaração dos outorgantes da convenção, esta aplica-se a 1920 trabalhadores. Não existem, porém, elementos fiáveis que permitam avaliar o número de trabalhadores a abranger pela extensão da convenção.

A convenção actualiza prestações pecuniárias, nomeadamente as compensações das despesas em regime de deslocações, e cria o subsídio de refeição. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando que a extensão tem por finalidade aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector, justifica-se incluir essas prestações na presente extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas nas cláusulas 20.<sup>a</sup>, 22.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a AICC — Associação

Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria de torrefacção e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical signatária.

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

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção das cláusulas 20.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», 22.<sup>a</sup>, «Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações», 23.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações», 24.<sup>a</sup>, «Seguros nas grandes deslocações», e 26.<sup>a</sup>, «Férias dos trabalhadores deslocados», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs



35 e 37, de 22 de Setembro e de 8 de Outubro, ambos de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da primeira das convenções referidas requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade, enquanto as outorgantes da outra convenção solicitaram a sua extensão na respectiva área.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003, já que em 2005 os contratos colectivos procederam à reestruturação do enquadramento profissional nos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2003, no sector abrangido pela convenção a actividade é prosseguida por cerca de 1551 trabalhadores a tempo completo.

As alterações das convenções actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente, o subsídio de turno, as diuturnidades, as ajudas de custo, o abono para falhas e o subsídio de alimentação, com acréscimos que variam entre 4,6% e 9,4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

As convenções aplicam-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca (distrito de Viseu), Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro (distrito de Aveiro), Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel (distrito da Guarda). A presente extensão aplica-se em todo o território do continente, tendo em conta que não existem associações de empregadores que representem as adegas cooperativas no restante território continental, no qual a actividade em causa é exercida em condições económicas e sociais idênticas, bem como a circunstância de anteriores extensões destas convenções terem tido o mesmo âmbito.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, actualmente em vigor, uma retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas na cláusula 25.<sup>a</sup>, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a ASCOOP — Associação das Adeagas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 35 e 37, de 22 de Setembro e de 8 de Outubro, ambos de 2005, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que no território do continente se dediquem à produção e comercialização de vinho, não filiadas na associação de empregadores outorgante das convenções, e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que se dediquem à produção e comercialização de vinho, filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário em vigor, à excepção da cláusula 25.<sup>a</sup>, «Ajudas de custo», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril).**

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra

e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Uma das associações sindicais outorgantes requereu a extensão das referidas alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional.

As alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003, actualizadas com base no aumento percentual médio da tabela salarial das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 7121, dos quais 2767 (38,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 550 (7,7%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5%. Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas até 10 trabalhadores e entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza outras prestações de conteúdo pecuniário com aumentos percentuais de 4,5% no subsídio de refeição e 2,3% no abono para falhas e ainda de 2,3% e 2,4% nas refeições dos motoristas e ajudantes. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições previstas na tabela salarial para as categorias profissionais dos grupos XIV e XVI, aprendizes corticeiros de 16-17 anos, XIX e XX, aprendizes metalúrgicos de 16-17 anos (1.º e 2.º anos) e praticantes das categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador (1.º e 2.º anos) são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas com-

pete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições dos grupos XIV e XVI (aprendizes corticeiros de 16-17 anos), XIX, XX e categorias profissionais de aprendizes metalúrgicos de 16-17 anos (1.º e 2.º anos) e praticantes das categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador (1.º e 2.º anos) da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Junho de 2005.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outro.**

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A associação empregadora outorgante requereu a extensão do referido CCT.

O CCT actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado das tabelas salariais dos IRCT publicados em 2004.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1682 dos quais 144 (8,5%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 76 (4,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas dos escalões entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Assinala-se que foi actualizado o subsídio para deslocações em 2,6%, o subsídio de alimentação entre 4,5% e 6,3% e o subsídio de refeição entre 2,6% e 3,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Por outro lado, as retribuições do anexo II para os níveis 7-A, 7-B, 8 e 9 da tabela do grupo II, 4-B, 5, 6-A, 6-B, 7-A, 7-B, 8 e 9 da tabela do grupo III e 4-A, 4-B, 5, 6-A, 6-B, 7-A, 7-B, 8 e 9 da tabela do grupo IV são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

No entanto, as compensações das despesas com deslocações, prevista na cláusula 26.<sup>a</sup>, «Deslocações», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam

a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de retoma, reciclagem e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições do anexo II para os níveis 7-A, 7-B, 8 e 9 da tabela do grupo II, 4-B, 5, 6-A, 6-B, 7-A, 7-B, 8 e 9 da tabela do grupo III e 4-A, 4-B, 5, 6-A, 6-B, 7-A, 7-B, 8 e 9 da tabela do grupo IV apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial da convenção e as cláusulas de natureza pecuniária, à excepção da cláusula 26.<sup>a</sup>, «Deslocações», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Leiria e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 6878, dos quais 3062 (44,5%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1903 (27,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8%. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Foram actualizados o subsídio de refeição, as diuturnidades e o abono para falhas com valores distintos para 2005 e 2006. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A área da convenção abrange, apenas, os concelhos de Alcobaça, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Peniche, Pombal e Porto de Mós (área das associações de empregadores outorgantes). Enquanto noutros concelhos do distrito de Leiria existem associações de empregadores representativas da actividade abrangida, nos concelhos de Alvaiázere e Figueiró dos Vinhos não existe enquadramento associativo para a actividade considerada. Assim, a extensão também incluirá na sua área estes dois concelhos.

As extensões anteriores da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004,

de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura a retroactividade das duas tabelas salariais, uma para 2005 e outra para 2006, do subsídio de refeição, das diuturnidades e do abono para falhas coincidente com a da convenção.

Os valores de outras cláusulas de conteúdo pecuniário indexadas à tabela salarial são actualizados com cada uma das tabelas a partir das datas da respectiva produção de efeitos.

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato

dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, são estendidas nos concelhos de Alcobaça, Alvaiázere, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Peniche, Pombal e Porto de Mós, do distrito de Leiria:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical subscritora.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

## Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e 1 de Janeiro de 2006, respectivamente, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

3 — Os valores do subsídio de refeição, das diuturnidades e do abono para falhas previstos na convenção para 2005 e 2006 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir de 1 de Janeiro de 2005 e 1 de Janeiro de 2006, respectivamente.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a União das Associações Empresarias do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem ao comércio retalhista, ao comércio misto de retalho e grossista e ao comércio grossista no distrito de Santarém.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as entidades empregadoras que, no distrito de Santarém, se dediquem às actividades acima referidas, desde que não abrangidas por convenção colectiva específica.

Não é possível avaliar o impacto da extensão da tabela salarial, em virtude de a sua estrutura não corresponder à da convenção em vigor à data da entrega dos quadros de pessoal de 2003. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2002, que no sector abrangido pela convenção existiam 5869 trabalhadores efectivos. Por outro lado, de acordo com a declaração dos outorgantes da convenção, esta aplicar-se-á a cerca de 3154 trabalhadores, existindo, assim, um número significativo de trabalhadores aos quais a convenção não se aplica.

Assinala-se que a convenção actualiza outras prestações de conteúdo pecuniário, tais como o subsídio de alimentação em 3,8 % e as diuturnidades em 3,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

Por outro lado, as retribuições fixadas para os níveis VIII e IX da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

O pedido de extensão visa quer a actividade retalhista quer a grossista. No entanto, atendendo a que uma das associações representadas pela União das Associações Empresarias do Distrito de Santarém, a Associação dos Comerciantes de Coruche e Salvaterra de Magos, abrange apenas o comércio retalhista, a extensão aplicará as alterações da convenção tanto a esta actividade como ao comércio grossista, de acordo com o âmbito sectorial da convenção e com os poderes de representação das associações outorgantes. As extensões anteriores desta convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados

como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão do CCT não abrange as empresas não filiadas na união de associações de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços

de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005, são estendidas, no distrito de Santarém:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na união de associações de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na união de associações de empregadores outorgante que exerçam as referidas actividades económicas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições dos níveis VIII e IX da tabela salarial apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores inscritas na união de associações de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2005.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT e das suas alterações entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra.**

Os contratos colectivos de trabalho entre a APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 47 e 5, de 22 de Dezembro de 2004 e 8 de Fevereiro de 2005, respectivamente, e as suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 42 e 48, de 15 de Novembro e 29 de Dezembro de 2005, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas convenções colectivas, bem como das suas alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão, em virtude de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal considerar não só a actividade grossista, como também as actividades retalhista e de fabricação. Todavia, os outorgantes das convenções estimam que são abrangidos pela extensão de 218 trabalhadores.

As convenções actualizam diversas prestações de natureza pecuniária, como o abono para falhas, as diuturnidades e algumas ajudas de custo, em percentagens que variam entre 4% e 5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Com vista a aproximar, os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais em vigor e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocação, previstas na cláusula 27.<sup>a</sup> das convenções não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das convenções e das suas alterações tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 47 e 5, de 22 de Dezembro de 2004 e 8 de Fevereiro de 2005, respectivamente, na parte ainda em vigor, e das suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 42 e 48, de 15 de Novembro e 29 de Dezembro de 2005, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de comércio por grosso de artigos de óptica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções.
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

**Artigo 2.º**

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

2 — As tabelas salariais em vigor das convenções e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 27.<sup>a</sup>, «Trabalho fora do local habitual», produzem efeitos desde 1 de Maio de 2005.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações do contrato colectivo a todas as empresas do mesmo sector de actividade do distrito de Leiria e a todos os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção.

As alterações do CCT actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios de 2004 e 2005. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 169, dos quais 103 auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 60 auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7 %. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Foram actualizados o abono para falhas de caixa (3,1%) e o subsídio de alimentação (2,3 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, são estendidas, no distrito de Leiria:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio a retalho de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;



Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

## Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertão, Vila de Rei e Portimão, se dediquem ao comércio de carnes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, que se dediquem à actividade de comércio de carnes na área e no âmbito da sua aplicação.

As alterações do CCT actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 1736, dos quais 1350 (77,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 540 (31,1%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,7%. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Foram actualizados o abono para falhas (7,1%), as diuturnidades (5,6%) e algumas ajudas de custo (entre 2,3% e 7,1%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção aplica-se tanto ao comércio grossista como ao comércio retalhista de carnes. No entanto, a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros abrange apenas o comércio retalhista de carnes. Assim, a extensão aplica as alterações da convenção, tanto a esta actividade como ao comércio grossista de carnes, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelos respectivos regulamentos de extensão, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas na cláusula 28.ª, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18,

de 15 de Maio de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertão, Vila de Rei e Portimão:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 2.ª «Direito dos trabalhadores nas deslocações», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, em 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT e das suas alterações entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.**

Os contratos colectivos de trabalho entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, e as suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações outorgantes requerem a extensão das referidas convenções colectivas, bem como das suas alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional.

Enquanto os CCT de 2005 são revisões globais, os de 2006 procedem à actualização das tabelas salariais e das diversas cláusulas de conteúdo pecuniário. Assim, as convenções de 2005 apenas são objecto de extensão nas matérias não alteradas pelas revisões de 2006.

O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 4674, dos quais 1237 (26,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 415 (33,5 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,2 %. Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às das convenções.

As convenções actualizam as ajudas de custo nas deslocações, no continente e ilhas em 3,2 %, e ao estrangeiro em 2,9 %, as diuturnidades em 2 %, o abono para falhas em 1,7 %, o subsídio de refeição em 1,8 % e as refeições em trabalho suplementar entre 2,9 % e 4,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas

de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 17.<sup>a</sup> das convenções não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das convenções e das suas alterações tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, na parte ainda em vigor, e das suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10,

de 15 de Março de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade transitária de organização do transporte e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas nas convenções, à excepção da cláusula 17.º «Deslocações», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

Lisboa, 26 de Junho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área de aplicação

1 — A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade

social representadas pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 35 000 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência mínima de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

4 — No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

## CAPÍTULO II

### Disposições gerais

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Responsabilidade social das instituições

As instituições devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho, de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Objecto do contrato de trabalho

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — Caso o contrato seja reduzido a escrito e sem prejuízo, designadamente, do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, deve do mesmo constar a actividade contratada, seja por indicação expressa, seja por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Admissão

1 — São condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3 — Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, nomeadamente aptidão profissional, será dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já em serviço, ainda que contratados a tempo parcial, a fim de proporcionar

a promoção e a melhoria das suas condições de trabalho;

- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica;
- c) Aos trabalhadores-estudantes.

4 — Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, portadores de deficiência ou de doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5 — Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Categoria profissional, incluindo nível ou escala, se o houver;
- b) Montante da retribuição, incluindo o das diuturnidades que se mostrarem devidas;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são obrigatoriamente integrados nas profissões a que alude o anexo I, devendo, desde logo, ser-lhes atribuída uma das categorias profissionais constantes do mesmo.

2 — Caso o trabalhador exerça funções correspondentes a várias categorias profissionais, ser-lhe-á atribuída aquela que corresponda à actividade principal para que foi contratado.

3 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Avaliação do desempenho

1 — As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2 — A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

3 — As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições quer dos seus trabalhadores.

4 — O plano de objectivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por quatro membros designados pelas instituições e eleitos pelos seus trabalhadores.

5 — Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de Março.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade desse mesmo período, tendo a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a instituição tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

4 — Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

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

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

6 — A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental, quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantia das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da instituição

São deveres da instituição:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação aplicável;

- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;
- g) Possibilitar o desempenho de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício nos termos legais de actividade sindical na instituição;
- h) Prevenir riscos doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;
- h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, desig-

nadadamente promovendo ou executando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e participando de modo diligente nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade empregadora;

- i) Cooperar com a instituição na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

3 — O dever de participação nas acções de formação a que se reporta a alínea h) do n.º 1 inclui as que forem realizadas fora do horário de trabalho, salvo quando, havendo motivo atendível, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Remissão

Às matérias relativas à celebração de contratos a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade

sindical, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade empregadora ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras, não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal ou profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo profissional, bem como aquelas que se enquadrem num patamar que não exceda em um grau o nível de qualificação previsto no anexo III para a actividade contratada.

4 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

5 — As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6 — A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no n.º 2 a que corresponda uma retribuição mais elevada ou qualquer outra regalia confere ao trabalhador o direito a esse mesmo tratamento, enquanto tal exercício se mantiver.

7 — Sempre que haja uma alteração consistente da actividade principal para que o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

8 — Presume-se consistente a alteração da actividade principal para que o trabalhador foi contratado sempre que decorra um período superior a seis meses sobre o início da mesma.

9 — A presunção a que se reporta o número anterior pode ser elidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

10 — A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1 — Salvo estipulação escrita em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a usufruir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada, ficando, no entanto, obrigado ao desempenho das tarefas que vinha exercendo.

3 — A entidade empregadora deve indicar ao trabalhador os motivos justificativos e a duração previsível da ordem a que se reporta o n.º 1.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Mudança de categoria**

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da instituição ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspecção-Geral do Trabalho.

2 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

3 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador com local de trabalho não fixo**

Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação,

desde que tal tenha sido expressamente acordado com a instituição.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

1 — A realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação.

2 — Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

3 — Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Deslocações com regresso diário à residência**

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos do n.º 2 da cláusula anterior terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;
- b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a entidade empregadora exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;
- c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2 — Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a entidade empregadora, observando-se critérios de razoabilidade.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Deslocações sem regresso diário à residência**

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

- a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
- b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a entidade empregadora;
- c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20% da retribuição diária.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade geográfica**

1 — A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, transferir o trabalhador para outro local de tra-

balho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano ou fracção de antiguidade.

4 — A instituição deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5 — A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6 — Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e, ainda, as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2 — Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

## CAPÍTULO V

### Duração do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

- a) Trinta e cinco horas — para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, trabalhadores de reabilitação e emprego protegido e de serviços complementares de diagnóstico e terapêutica, bem como para os assistentes sociais;
- b) Trinta e seis horas — para os restantes trabalhadores sociais;

- c) Trinta e oito horas — para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, auxiliares de educação e professores;
- d) Quarenta horas — para os restantes trabalhadores.

2 — São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

3 — Sem prejuízo das alterações legalmente permitidas, as instituições ficam obrigadas a elaborar e afixar, em local acessível aos trabalhadores, um mapa anual de horário de trabalho.

4 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

5 — As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a organização e definição dos horários de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

2 — No caso previsto no número anterior:

- a) A duração do trabalho semanal não pode exceder sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior;
- b) O período normal de trabalho não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3 — Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 — Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Educador de infância — trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo



com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;

- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico — vinte e duas horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
- d) Professor do ensino secundário — vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
- e) Professor do ensino especial — vinte e duas horas lectivas semanais, acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2 — Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário**

1 — Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4 — Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5 — Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades definidas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6 — No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário**

1 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2 — Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3 — Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4 — Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5 — A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6 — Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Redução de horário lectivo para professores com funções especiais**

1 — O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup> será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2 — As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não

podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 — É livre a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado, em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

5 — A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Contratos de trabalho a tempo parcial**

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou instituições.

6 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>, e do caso previsto no número anterior, os horários de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial consideram-se individualmente acordados.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Para os motoristas, auxiliares de educação, ajudantes de acção educativa e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de Junho de 2005 pratiquem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

4 — Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Salvo disposição legal em contrário, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do período normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — Considera-se motivo atendível, nomeadamente, o facto de o trabalhador ser portador de deficiência ou doença crónica que determine um grau de esforço inerente à prestação de trabalho suplementar que ponha em causa a respectiva integridade física.

4 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no n.º 2 as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;
- b) Menores.

5 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

6 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

7 — A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

8 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100%.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período nocturno.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

1 — Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

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

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3 — A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VI

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2 — Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3 — No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia

de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4 — Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5 — O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado.

6 — O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão gozados nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho, devendo efectivar-se consecutivamente, pelo menos, uma vez de sete em sete semanas e ser assegurada a aplicação do princípio da rotatividade por forma a beneficiar alternadamente todos os trabalhadores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro e o feriado municipal.

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou da terça-feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

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

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respectivos trabalhadores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

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

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

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 — O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcado no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

2 — O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de Junho e 15 de Setembro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Férias e impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efectivo serviço ao período de férias e respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas — Noção

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

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes,

considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5 — Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será tido como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6 — O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7 — São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastras, sogros, genros e noras);
- c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:
  - 1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - 2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, a parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade;
  - 3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação

de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;
- j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do n.º 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prova das faltas justificadas

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) da cláusula 51.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula,

bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 54.<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 — Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie do regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de cumprimento de obrigações legais;
- d) As previstas no n.º 2 da alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- e) As previstas no n.º 3 da alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- f) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;
- g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta

minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4 — Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os atrasos dos trabalhadores no exercício efectivo de funções docentes.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3 — A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4 — A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

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

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

7 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8 — Terminado o período de licença sem retribuição o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição para formação

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de pós-graduação, de especialização e complementar ou equivalente, bem como para a frequência de curso de formação ministradas sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou, ainda, no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2 — A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível

a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

3 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licença sabática

1 — Aos trabalhadores com licenciatura ou bacharelato e, pelo menos, oito anos de antiguidade pode ser concedida licença sabática.

2 — A licença sabática corresponde à dispensa da actividade laboral, destinando-se quer à formação contínua, quer à frequência de cursos de pós-graduação, especialização, complementar ou equivalente, quer ainda à realização de trabalhos de investigação.

3 — Salvo acordo em contrário, o período de gozo da licença sabática não determina a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, excepto no que diz respeito à retribuição.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

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

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo v.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) / (52 \times n)$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal de base e *n* o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;
- d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;
- f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção das alíneas a) e f), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20% da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

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

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho por turnos

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 39.<sup>a</sup>, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno — 15%;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos — 25%.

2 — O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

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

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



3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado 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.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 30 de Novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de € 18 em 2004 e € 18,36 em 2005, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que vierem a vencer-se nos termos previstos no número seguinte.

3 — O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4 — Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5 — Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo v.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 25 em 2004 e de € 25,50 em 2005.

2 — Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de € 2,12 em 2004 e de 2,17 em 2005, por cada dia completo de trabalho.

3 — Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número anterior às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no n.º 1 deste cláusula.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

5 — A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Remissão**

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

## **SECÇÃO I**

### **Protecção da maternidade e da paternidade**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais,

necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora deve informar a instituição até 10 dias após o parto qual a modalidade de licença por maternidade pela qual opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

4 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos n.ºs 1 e 2 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que será obrigatoriamente gozada no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período, caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador tem direito a 100 dias consecutivos de licença para o respectivo acompanhamento.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido no número anterior pode ser exercido por qualquer dos membros do casal, integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso da aleitação, a mãe ou o pai, por decisão conjunta, têm direito à dispensa referida no número anterior até o filho perfazer 1 ano.

4 — Salvo acordo em contrário, a dispensa diária para amamentação ou aleitação deve ser gozada em dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora cada.

5 — O exercício do direito que se reporta o número anterior deverá ter lugar num só período, de duas horas, sempre que seja praticamente impossível o seu gozo em dois períodos distintos.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade empregadora com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1 e mediante acordo escrito com instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica**

1 — O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 — À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos na cláusula anterior.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de trabalho nocturno**

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é 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.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Regimes das licenças, faltas e dispensas**

1 — As ausências de trabalho previstas nas cláusulas 74.<sup>a</sup>, 75.<sup>a</sup>, 76.<sup>a</sup>, 77.<sup>a</sup>, 78.<sup>a</sup>, 79.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup> não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3 — As licenças, faltas e dispensas concedidas no âmbito do regime de protecção da maternidade e da paternidade conferem ao trabalhador o direito a um subsídio da segurança social, nos termos da legislação a vigor.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Protecção no despedimento**

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio de entidade que tenha competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera e lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à instituição e trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à instituição.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça de motivo justificativo.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito em alternativa à reintegração ou indemnização especial calculada nos termos legais, sem prejuízo, designadamente, de indemnização por danos não patrimoniais.

## SECÇÃO II

### **Trabalho de menores**

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a sua formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de os não frequentarem.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Admissão de menores**

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

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

### SECÇÃO III

#### Trabalhadores-estudantes

##### Cláusula 86.<sup>a</sup>

###### Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

##### Cláusula 87.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.

3 — O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

5 — Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;

6 — Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;

7 — Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;

8 — Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

9 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

##### Cláusula 88.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

Ao trabalhador-estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de

força maior, nem exigida a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, sempre que colidir com o seu horário escolar ou com a prestação de provas de avaliação.

##### Cláusula 89.<sup>a</sup>

###### Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

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

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

##### Cláusula 90.<sup>a</sup>

###### Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

###### Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e as estru-

turas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

## **CAPÍTULO IX**

### **Formação profissional**

#### **Cláusula 92.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso o trabalhador, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3 — As acções de formação devem ocorrer durante o período normal trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional por aprovação em curso de formação, tem preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas que a exijam.

5 — Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

#### **Cláusula 93.<sup>a</sup>**

##### **Objectivos**

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;
- b) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da situação laboral do trabalhador;
- c) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- d) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### **Cláusula 94.<sup>a</sup>**

##### **Formação contínua**

1 — No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

- a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

- b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

7 — As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

#### **Cláusula 95.<sup>a</sup>**

##### **Formação de reconversão**

1 — A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

- a) Quando sejam determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
- b) Quando sejam determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

#### **Cláusula 96.<sup>a</sup>**

##### **Formação nos contratos de trabalho para jovens**

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover acções de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Segurança social — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela instituição.

2 — A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Obrigações do empregador

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em

todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

- a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente sujeitando-se à realização dos exames médicos promovidos pela entidade empregadora;
- b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à instituição;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — O empregador deve, nos termos da lei, consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores na instituição ou equipamento ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, designadamente, sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção que seja necessário utilizar.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

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

As instituições devem garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos legais.

## Cláusula 106.<sup>a</sup>

### Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

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

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

## Cláusula 107.<sup>a</sup>

### Formação dos trabalhadores

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

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

3 — As instituições devem recorrer a serviços externos ou internos, aproveitando, designadamente, a capacidade formativa instalada pelas organizações outorgantes do presente CCT.

## Cláusula 108.<sup>a</sup>

### Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adopção de medidas tendentes a optimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respectiva aplicação.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

## Cláusula 109.<sup>a</sup>

### Constituição

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

## Cláusula 110.<sup>a</sup>

### Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2 — A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos.

3 — No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — O secretariado das sessões compete à parte convocante.

5 — As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da Comissão.

## Cláusula 111.<sup>a</sup>

### Competências

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;
- b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.

2 — Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

## Cláusula 112.<sup>a</sup>

### Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições transitórias e finais

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima mensal de base

Sempre que os trabalhadores auferirem um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos na presente convenção, à data de 31 de Dezembro de 2006 presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor da retribuição mínima de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Diferenças salariais

1 — As diferenças salariais resultantes da aplicação do disposto na presente convenção serão pagas em três prestações mensais, iguais e consecutivas, vencendo-se a primeira no final do mês em que for publicada.

2 — O aumento intercalar para 2006 é devido a partir da data do recebimento das comparticipações financeiras públicas actualizadas respeitantes a esse mesmo ano.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Ajudante de acção directa — Regras de transição

1 — Os trabalhadores actualmente classificados como ajudantes de lar e centro de dia e ajudantes familiares/domiciliários passam a ser designados por ajudantes de acção directa e integrados no grupo profissional dos trabalhadores de apoio.

2 — A carreira dos ajudantes de acção directa desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>

3 — Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 1.<sup>a</sup> a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria ajudante de acção directa de 2.<sup>a</sup>

4 — É reconhecido aos trabalhadores actualmente classificados como ajudantes de lar e centro de dia e ajudantes familiares/domiciliário o grau equivalente na nova profissão, sendo que o respectivo enquadramento retributivo se fará nos termos seguintes:

- a) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes familiares de 2.<sup>a</sup> é de € 456 em 2004, sendo de € 466 em 2005;
- b) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes familiares de 1.<sup>a</sup> é de € 475 em 2004, sendo de € 485 em 2005;
- c) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 2.<sup>a</sup> é de € 418,14 em 2004, sendo de € 427 em 2005;
- d) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 1.<sup>a</sup> é de € 456 em 2004 e de € 466 em 2005;
- e) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 2.<sup>a</sup>, sem-

pre que exerçam, parcial ou integralmente, a sua actividade no domicílio dos utentes, é de € 456 em 2004, sendo de € 466 em 2005;

- f) A retribuição de referência dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar e centro de dia de 1.<sup>a</sup>, sempre que exerçam, parcial ou integralmente, a sua actividade no domicílio dos utentes, é de € 475 em 2004, sendo de € 485 em 2005.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>, o limite máximo de horário de trabalho dos ajudantes de acção directa é de trinta e sete horas a partir da data de publicação da presente convenção.

6 — Sempre que haja motivo atendível expressamente invocado pelo trabalhador, pode a instituição dispensá-lo da prestação de trabalho no domicílio de um utente.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Regime

1 — A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo V, bem como da cláusula anterior, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Enfermeiros, profissionais de farmácia e de diagnóstico e terapêutica

As disposições do presente contrato cedem sobre os regimes jurídicos de natureza imperativa respeitantes aos enfermeiros, profissionais de farmácia e de diagnóstico e terapêutica, nomeadamente no que diz respeito ao regulamento de exercício profissional e ao código deontológico.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Barbeiros e cabeleiros

*Barbeiro-cabeleiro.* — Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

*Barbeiro.* — Procede à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

*Cabeleiro.* — Executa corte de cabelo, mise-en-plis, penteados e tinturas de cabelo.

#### Cobreadores

*Cobrador.* — Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

#### Contínuos, guardas e porteiros

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes



ao serviço interno e estampa e entrega correspondência, além de distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

*Guarda ou guarda rondista.* — Assegura a defesa, vigiância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

*Paquete.* — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções de contínuo.

*Porteiro.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de utentes; recebe a correspondência e controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.

#### Electricistas

*Ajudante.* — É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Chefe de equipa/oficial principal.* — Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

*Encarregado.* — Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

*Oficial electricista.* — Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

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

#### Fogoeiros

*Fogueiro-encarregado.* — Superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

*Fogueiro.* — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Chegador ou ajudante de fogueiro.* — Assegura o abastecimento de combustível para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado, sob a orientação e responsabilidade do fogueiro.

#### Médicos

*Director de serviços clínicos.* — Organiza e dirige os serviços clínicos.

*Médico de clínica geral.* — Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas intervenções cirúrgicas.

*Médico especialista.* — Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular da medicina, sendo designado em conformidade.

#### Psicólogos e sociólogos

*Psicólogo.* — Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e os mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo da psicologia, da psicossociologia, da psicopatologia, da psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

*Sociólogo.* — Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sócio-cultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições sócio-culturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos, tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

## Telefonistas

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

## Trabalhadores administrativos

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da instituição; 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; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

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

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de secção.* — Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

*Contabilista.* — 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 da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas

estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; ocupa-se dos respectivos processos.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

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

*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; 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, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

*Escriturário principal/subchefe de secção.* — 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 obriquem à tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe da secção e, no impedimento deste,

coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

*Estagiário.* — Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

*Operador de computador.* — Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

*Operador de máquinas auxiliares.* — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos e máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

*Operador de tratamento de texto.* — Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador de texto; revê a documentação a fim de detectar erros e procede às necessárias correcções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos, executa tarefas de arquivo.

*Recepcionista.* — Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário.* — Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Secretário-geral.* — Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção preparando as questões por ela a decidir.

*Tesoureiro.* — Superintende os serviços da tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da 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 do valor em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

#### Trabalhadores da agricultura

*Ajudante de feitor.* — Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

*Capataz.* — Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Caseiro.* — Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

*Encarregado de exploração ou feitor.* — Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

*Guarda de propriedades ou florestal.* — Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

*Hortelão ou trabalhador hortoflorícola.* — Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

*Jardineiro.* — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

*Operador de máquinas agrícolas.* — Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

*Trabalhador agrícola.* — Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

*Tratador ou guardador de gado.* — Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneja gado bravo.

### Trabalhadores de apoio

*Ajudante de acção directa.* — 1 — Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

- a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;
- b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os e estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
- c) Assegura a alimentação regular dos utentes;
- d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
- e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
- f) Substitui as roupas de cama e de casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
- g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;
- h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.
- i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2 — Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.

*Ajudante de acção educativa.* — Participa nas actividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

*Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência.* — Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.

*Ajudante de ocupação.* — Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

*Auxiliar de acção médica.* — Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços

de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

*Auxiliar de laboratório.* — Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

*Maqueiro.* — Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

### Trabalhadores auxiliares

*Trabalhador auxiliar (serviços gerais).* — Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

### Trabalhadores de comércio e armazém

*Caixa de balcão.* — Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

*Caixeiro.* — Vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

*Caixeiro-chefe de secção.* — Coordena e orienta o serviço de uma secção especializada de um sector de vendas.

*Caixeiro-encarregado.* — Coordena e controla o serviço e o pessoal de balcão.

*Empregado de armazém.* — Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

*Encarregado de armazém.* — Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

*Encarregado do sector de armazém.* — Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

*Fiel de armazém.* — Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de *stocks*; colabora na realização de inventários.

#### **Trabalhadores de construção civil**

*Auxiliar menor.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

*Capataz.* — É o trabalhador designado de um nível de indiferenciados para dirigir os mesmos.

*Carpinteiro de limpos.* — Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de tosko ou cofragem.* — Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

*Encarregado fiscal.* — Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

*Encarregado de obras.* — Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

*Estucador.* — Executa esboços, estuques e lambris e respectivos alinhamentos.

*Pedreiro.* — Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

*Pintor.* — Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

*Servente.* — Executa tarefas não específicas.

#### **Enfermeiros**

*Enfermeiro.* — Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e de assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

*Enfermeiro-chefe.* — Coordena os serviços de enfermagem.

*Enfermeiro especialista.* — Executa as funções fundamentais de enfermeiro mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo, para tal, formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.

*Enfermeiro-supervisor.* — Colabora com o enfermeiro-director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

#### **Trabalhadores de farmácia**

##### **A) Farmacêuticos**

*Director técnico.* — Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

*Farmacêutico.* — Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

##### **B) Profissionais de farmácia**

*Ajudante técnico de farmácia.* — Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

*Ajudante de farmácia.* — Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

*Praticante.* — Inicia-se na execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, exceptuando a venda de medicamentos e a venda dos que exijam a apresentação de receita médica, consoante se encontre no 1.º ou no 2.º ano.

#### **Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais**

*Chefe dos serviços gerais.* — Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende

a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

*Encarregado (serviços gerais).* — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

*Encarregado geral (serviços gerais).* — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

*Encarregado de sector.* — Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

*Encarregado de serviços gerais.* — Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

#### **Trabalhadores com funções pedagógicas**

*Auxiliar de educação.* — Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

*Educadores de estabelecimento* — Exerce funções educativas em estabelecimentos sócio-educativos, incluindo os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respectivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afectivo.

*Educadores de infância.* — Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

*Prefeito.* — Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio e repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

*Professor.* — Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

#### **Trabalhadores com funções técnicas**

*Arquitecto.* — Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do con-

junto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

*Conservador de museu.* — Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares. Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

*Consultor jurídico.* — Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

*Engenheiro agrónomo.* — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

*Engenheiro civil (construção de edifícios).* — Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

*Engenheiro electrotécnico.* — Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

*Engenheiro silvicultor.* — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento. Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores).

*Engenheiro técnico (construção civil).* — Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

*Engenheiro técnico agrário.* — Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

*Engenheiro técnico (electromecânica).* — Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

*Técnico superior de laboratório.* — Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

*Veterinário.* — Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providen-

ciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

#### Trabalhadores gráficos

*Compositor manual.* — Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo, *ludlouw*), que funde, através da junção de matrizes, linhas blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

*Compositor mecânico (linotipista).* — Opera uma máquina de composição mecânica a quente (do tipo *linotype* ou *intertype*); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navilhas e compondor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.

*Costureiro de encadernação.* — Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode ainda exercer funções de operador de máquina de coser.

*Dourador.* — Imprime títulos e motivos ornamentais a ouro, prata ou outros metais sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais apropriados; brune e prepara a pele; mede, traça e marca a superfície a ilustrar; vinca, por vezes, o desenho a reproduzir antes da aplicação do ouro. Pode ser incumbido de conceber os desenhos segundo o estilo da época em que a obra se enquadra. Imprime, por vezes, títulos e desenhos a cor por processos semelhantes. Desempenha as tarefas inerentes ao trabalho de dourador de folhas.

*Encadernador.* — Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna

livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

*Encadernador-dourador.* — Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

*Fotocompositor.* — Opera uma máquina de composição mecânica a frio; carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maquete; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

*Fotógrafo.* — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

*Fundidor-monotipista.* — Opera uma máquina da fundidora-compositora; introduz na cabeça da leitura a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres, prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura; procede à fundição de letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual; procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

*Impressor (flexografia).* — Regula e conduz uma máquina de impressão em que esta é efectuada por meio de *clichés* de borracha vulcanizada ou termoplásticos; imprime sobre várias matérias; afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais uma cor; pode ainda montar manualmente ou com ajuda mecânica os *clichés* nos cilindros das máquinas de impressão.

*Impressor (litografia).* — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza,

dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.

*Impressor tipográfico.* — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

*Montador.* — Monta manualmente ou com ajuda mecânica os *clichés* nos cilindros das máquinas de impressão.

*Operador manual.* — Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às esquinas de imprimir ou desintercalas nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

*Operador de máquinas (encadernação ou acabamentos).* — Regula e conduz uma máquina de encadernação ou de acabamentos: dobra, cose, alça (folhas ou cadernos), encasa, brocha, pauta, plastifica, enverniza, doura (por purpurina, por película ou em balancé), executa colagem ou contracolagem; observa a perfeição do trabalho e corrige-o sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode operar máquinas polivalentes.

*Perfurador de fotocomposição.* — Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

*Restaurador de folhas.* — Restaura pergaminhos e folhas de papel manuscritos e impressos; limpa folhas e procede ao restauro, aplicando pedaços de pergaminho e papel japonês e dando-lhe a tonalidade adequada, faz a pré-encadernação dos livros.

*Teclista.* — Semelhante ao teclista-monotipista, mas trabalhando com outras máquinas.

*Teclista-monotipista.* — Perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras-compositoras; tem conhecimentos básicos de composição manual, prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração, a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição; retira a fita perfurada para a



entregar ao fundidor; procede às operações de manutenção, limpeza, e lubrificação.

*Transportador.* — Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (*flan*), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num *cliché* de borracha vulcanizada ou termoplásticos; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do *cliché*.

#### Trabalhadores de hotelaria

*Ajudante de cozinheiro.* — Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

*Chefe de compras/emecónomo.* — Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

*Cozinheiro.* — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Cozinheiro-chefe.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinheiros e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

*Despenseiro.* — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação,

protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

*Empregado de balcão.* — Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

*Empregado de mesa.* — Serve refeições, limpa os apuradores e guarnece-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

*Empregado de quartos e camaratas e enfermarias.* — Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

*Empregado de refeitório.* — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*Encarregado de refeitório.* — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

*Encarregado de parque de campismo.* — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo, de acordo com as directrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidade pelos campistas; é o responsável pelo con-

trolo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

**Pasteleiro.** — Confecciona e garante produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

#### **Trabalhadores de lavandaria e de roupas**

**Costureira/alfaiate.** — Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

**Engomador.** — Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

**Lavadeiro.** — Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

**Roupeiro.** — Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

#### **Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração**

**Bordadeira (tapeçarias).** — Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

**Carpinteiro.** — Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

**Dourador de ouro fino.** — Procede à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira, que previamente aparelha, com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

**Ebanista.** — Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artís-

tico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes, é incumbido de efectuar restauros.

**Encarregado.** — Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

**Entalhador.** — Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo-relevo; procede à restauração ou conserto de determinadas peças, tais como imagens e móveis de estilo.

**Estofador.** — Executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pegar ou grampar na confecção de estofos, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar.

**Marceneiro.** — Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

**Mecânico de madeiras.** — Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desgossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

**Pintor-decorador.** — Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes, pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

**Pintor de lisos (madeira).** — Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

**Pintor de móveis.** — Executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

**Polidor de móveis.** — Dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

**Serrador de serra de fita.** — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

**Subencarregado.** — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

#### **Trabalhadores metalúrgicos**

**Bate-chapas.** — Procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem.

**Batedor de ouro em folha.** — Bate ouro em folha, servindo-se de martelos e livros apropriados, a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície; funde, vaza e lamina o ouro antes de o bater.

**Canalizador (picheleiro).** — Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de

canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

*Cinzelador de metais não preciosos.* — Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais. Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

*Encarregado.* — Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

*Fundidor-moldador em caixas.* — Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

*Funileiro-latoeiro.* — Fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

*Serralheiro civil.* — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico.* — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Subencarregado.* — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

#### **Trabalhadores de panificação**

*Ajudante de padaria.* — Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

*Amassador.* — Amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; substitui o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

*Aprendiz.* — Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

*Encarregado de fabrico.* — É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Forneiro.* — Alimenta, regula e assegura o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela boa cozedura do pão bem como pelo enformamento e saída.

#### **Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido**

*Arquivista.* — Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em Braille; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

*Correio.* — Trabalha em couro, napa, borracha e materiais afins para apoio à ortopedia e próteses.

*Encarregado de oficina.* — Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

*Estereotipador.* — Executa as tarefas de moldação, fundição e acabamento de *clichés* metálicos destinados a impressão.

*Ferramenteiro.* — Controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação; faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

*Formador.* — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como áudio-visuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes, elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

*Impressor.* — Predominantemente, assegura o funcionamento de máquinas de impressão, para impressão em braille.

*Monitor.* — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução

do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

*Revisor.* — Procede à leitura de provas de texto.

*Técnico de braille.* — Ensina invisuais a ler e escrever braille.

*Técnico de reabilitação.* — Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

*Tradutor.* — Traduz para braille textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

#### **Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento**

*Abastecedor.* — Fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas; presta assistência aos clientes, nomeadamente na verificação do óleo do motor, da água e da pressão dos pneus.

*Ajudante de motorista.* — Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus, representa a entidade empregadora, atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

*Motorista de ligeiros.* — Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

*Motorista de pesados.* — Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

#### **Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica**

##### **A) Técnicos**

*Cardiografista.* — Executa electrocardiogramas, vetocardíogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

*Dietista.* — Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes, fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

*Electroencefalografista.* — Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

*Fisioterapeuta.* — Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesioterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

*Ortopista.* — Procede ao tratamento reeducativo dos desequilíbrios motores do globo ocular e das perturbações de visão binocular, utilizando aparelhos apropriados; regista os dados obtidos nos vários exames numa ficha individual de observação; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.

*Pneumografista.* — Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria), utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

*Preparador de análises clínicas.* — Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

*Radiografista.* — Obtém radiografias, utilizando aparelhos de RX, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

*Radioterapeuta.* — Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efectuados.

*Técnico de análises clínicas.* — Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios

de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efectuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os factores aferidos da precisão e exactidão dos métodos e o respectivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efectua. Pode desenvolver a sua actividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética, hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

*Técnico de audiometria.* — Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

*Técnico de cardiopneumografia.* — Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista actividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do *pacina* cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletismogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correcto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

*Técnico de locomoção.* — Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

*Técnico de neurofisiografia.* — Executa os registos de teste da actividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia, executa o traçado e no da electromiografia colabora, preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efectuados.

*Técnico de ortóptica.* — Aplica técnicas para correcção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, electroculografia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efectuados.

*Técnico ortoprotésico.* — Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correcção de deformações.

*Terapeuta da fala.* — Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico; reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a acção terapêutica.

*Terapeuta ocupacional.* — Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

## B) Técnicos auxiliares

*Ajudante técnico de análises clínicas.* — Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

*Ajudante técnico de fisioterapia.* — Executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

*Encarregado da câmara escura.* — Executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

*Ortopédico.* — Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

## Trabalhadores sociais

*Agente de educação familiar.* — Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

*Animador cultural.* — Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas

capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

**Educador social.** — Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a níveis, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia actividades de nível, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

**Técnico de actividades de tempos livres (ATL).** — Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

**Técnico auxiliar de serviço social.** — Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

**Assistente social.** — Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

#### **Outros trabalhadores**

##### **Cinema**

**Arrumador.** — Observa os bilhetes e indica os lugares aos espectadores; distribui programas e prospectos dentro da sala.

**Bilheteiro.** — Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

**Projeccionista.** — Faz a projecção de filmes.

#### **Encarregados gerais**

**Encarregado geral.** — Controla e coordena directamente os encarregados.

#### **Reparação de calçado**

**Sapateiro.** — Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais; limpa e engraxa o calçado.

#### **Técnicos de desenho**

**Desenhador-projectista.** — Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos leais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

#### **Outros trabalhadores da saúde**

**Enfermeiro sem curso de promoção.** — Presta cuidados simples de enfermagem.

**Ajudante de enfermaria.** — Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à recepção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

**Auxiliar de enfermagem.** — Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.

**Parteira.** — Dispensa cuidados a parturientes com o fim de auxiliar no momento do parto e no período pós-parto.

## **ANEXO II**

### **Condições específicas**

#### **Cobreadores**

##### **Admissão**

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

#### **Contínuos, guardas e barbeiros**

##### **Admissão**

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda-rondista a idade mínima de 21 anos.

##### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.<sup>a</sup>

## **Electricistas**

### **Aprendizagem, acesso e carreira**

1 — O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2 — O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3 — Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4 — O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.ª logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª.

6 — Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

## **Fogueiros**

### **Admissão**

As habilitações mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas neste nível profissional são as constantes do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de fogueiro desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª.

2 — Constitui requisito da promoção a fogueiro de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

## **Telefonistas**

### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

2 — Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

## **Trabalhadores administrativos**

### **Admissão**

1 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de correspondente em línguas estrangeiras, documentalista, escriturário,

operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de tratamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2 — As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3 — Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

### **Estágio**

1 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder 1 ano.

4 — O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.

5 — O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

### **Acesso e carreiras**

1 — Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3 — Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4 — A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.ª e 2.ª.

5 — Constitui requisito da promoção a operador de 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.ª.

6 — A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

7 — Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.ª e principal a prestação de

cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### **Trabalhadores da agricultura**

##### **Admissão**

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.

2 — As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

##### **Trabalhadores de apoio**

##### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção médica desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 1.<sup>a</sup>, ajudante de acção educativa de 1.<sup>a</sup>, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.<sup>a</sup> e de auxiliar de acção médica de 1.<sup>a</sup> a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

#### **Trabalhadores do comércio e armazém**

##### **Admissão**

Constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

##### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de caixeiro desenvolve-se pelas categorias de caixeiro de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

4 — Constitui requisito de promoção a caixeiro de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### **Trabalhadores da construção civil**

##### **Aprendizagem e estágio**

1 — A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

#### **Acesso e carreira**

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

3 — Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

##### **Auxiliar menor**

Logo que complete um ano de exercício de funções, o auxiliar menor transitará para aprendiz, salvo se, por ter completado 18 anos de idade, tiver transitado para servente.

#### **Trabalhadores de farmácia — Profissionais da farmácia**

##### **Categorias profissionais**

1 — As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Praticante;
- b) Ajudante de farmácia;
- c) Ajudante técnico de farmácia.

2 — É praticante o trabalhador durante os primeiros dois anos de prática e até atingir 500 dias de presença efectiva na farmácia.

3 — É ajudante de farmácia o trabalhador que tenha completado dois anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 500 dias de presença efectiva na farmácia e o que a lei considerar como tal.

4 — É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes, tenha completado três anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 250 dias de presença efectiva com bom aproveitamento.

##### **Registo de prática**

1 — A entidade empregadora é obrigada a enviar aos competentes serviços do Ministério da Saúde, para registo, em Janeiro de cada ano, os documentos comprovativos do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O registo cessa após o trabalhador ter atingido a categoria de ajudante técnico.

3 — A entidade empregadora que não der cumprimento em devido tempo ao determinado no n.º 1 fica sujeita ao pagamento a favor do trabalhador de um quantitativo igual ao dobro da diferença entre a retribuição entretanto auferida e aquela a que o trabalhador tem direito.



4 — O previsto no número anterior considera-se sem prejuízo de quaisquer multas administrativas a que no caso houver lugar.

#### **Admissão**

1 — Só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

- a) Na categoria de praticante, possuir como habilitações mínimas o 2.º ciclo do ensino básico ou equivalente; e
- b) Nas categorias de ajudante e ajudante técnico, possuir carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, passados pela entidade competente no prazo de 30 dias a contar do dia da admissão.

2 — Nenhum trabalhador pode continuar ao serviço da farmácia se, findos 30 dias após a admissão, não tiver feito prova de que se encontra nas condições previstas no número anterior.

#### **Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais**

##### **Admissão**

1 — As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2 — As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

#### **Trabalhadores com funções pedagógicas**

##### **Admissão**

1 — Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

##### **Contagem do tempo de serviço**

Para efeitos de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

#### **Psicólogo e sociólogo**

##### **Carreira**

1 — A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2 — Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

#### **Trabalhadores gráficos**

##### **Aprendizagem e tirocínio**

1 — A aprendizagem para as profissões de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista-monotipista e transportador tem a duração de três anos.

2 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

3 — O período de tirocínio do praticante é de quatro anos.

##### **Acesso e carreira**

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, impressor (flexografia), impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista-monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3 — Constitui requisito de promoção a compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, impressor (flexografia), impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista-monotipista e transportador de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### **Trabalhadores de hotelaria**

##### **Admissão**

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluída no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

- a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

- b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

#### Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2 — A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de 1 ano.

4 — A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.

5 — O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

#### Estágio

1 — O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.

2 — O estágio para despenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.

3 — O estágio para a profissão de empregado de quartos camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

#### Acesso e carreira

1 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

2 — O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

3 — As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

4 — Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### Trabalhadores de lavandaria e de roupas

##### Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2 — A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de 1 ano.

- 4 — O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

#### Estágio

1 — O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2 — O estagiário para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.

3 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

#### Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

##### Aprendizagem e tirocínio

1 — A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra de fita tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

#### Acesso e carreira

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra de fita desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

3 — Constitui requisito da promoção a bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### Trabalhadores metalúrgicos

##### Aprendizagem e tirocínio

1 — A aprendizagem para as profissões de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

#### **Acesso e carreira**

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

3 — Constitui requisito da promoção a bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### **Trabalhadores de panificação**

##### **Admissão**

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

##### **Aprendizagem**

1 — A aprendizagem tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.

3 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

#### **Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido**

##### **Admissão**

1 — As condições de admissão para as profissões de correeiro, ferramenteiro e impressor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Experiência profissional adequada.

2 — As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, estereotipador, monitor, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

3 — Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

4 — A carreira do trabalhador com a profissão de estereotipador, revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> e principal.

5 — Constitui requisito da promoção a estereotipador, revisor e tradutor de 1.<sup>a</sup> e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

6 — A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> e principal.

7 — Constitui requisito da promoção a monitor de 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.

8 — Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

#### **Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos**

##### **Admissão**

1 — As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

##### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica**

##### **A) Técnicos**

##### **Admissão**

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

##### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão incluída no nível profissional dos técnicos dos serviços de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> e principal.

2 — Constitui requisito da promoção a técnico dos serviços de diagnóstico e terapêutica de 1.<sup>a</sup> e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

##### **B) Técnicos auxiliares**

##### **Admissão**

As condições de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no nível profissional dos técnicos auxiliares dos serviços de diagnóstico e terapêutica são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

### **Trabalhadores sociais**

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2 — Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

- a) 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- b) Formação profissional específica.

### **Carreira**

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2 — Constitui requisito da promoção a assistente social de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

4 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante familiar domiciliário desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

6 — Constitui requisito de promoção a ajudante familiar domiciliário de 1.ª a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

### **Outros trabalhadores**

Cinema

### **Admissão**

1 — As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de bilheteiro a idade mínima de 18 anos.

### **Encarregados gerais**

#### **Admissão**

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

### **Enfermeiros**

#### **Carreira**

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro,

enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

### **ANEXO III**

#### **Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

##### **1 — Quadros superiores:**

Arquitecto;  
Assistente social;  
Conservador de museu;  
Consultor jurídico;  
Contabilista;  
Director de serviços;  
Director dos serviços clínicos;  
Director técnico (farmácia);  
Educadores de infância;  
Educadores de estabelecimento com grau superior;  
Enfermeiro;  
Enfermeiro-chefe;  
Enfermeiro especialista;  
Engenheiro técnico agrário;  
Engenheiro técnico (construção civil);  
Engenheiro técnico (electromecânica);  
Enfermeiro-supervisor;  
Engenheiro agrónomo;  
Engenheiro civil;  
Engenheiro electrotécnico;  
Engenheiro silvicultor;  
Farmacêutico;  
Formador;  
Médico;  
Médico especialista;  
Professor;  
Psicólogo;  
Secretário-geral;  
Sociólogo;  
Técnico superior de laboratório;  
Veterinário.

##### **2 — Quadros médios:**

###### **2.1 — Técnicos administrativos:**

Tesoureiro;

###### **2.2 — Técnicos de produção e outros:**

Cardiografista;  
Educadores de infância;  
Electroencefalografista;  
Fisioterapeuta;  
Ortoptista;  
Pneumografista;  
Radiografista;  
Radioterapeuta;  
Técnico de análises clínicas;  
Técnico de audiometria;  
Técnico de braille;  
Técnico de cardiopneumografia;  
Técnico de locomoção;  
Técnico de neurofisiografia;  
Técnico de ortóptica de reabilitação.;  
Técnico ortoprotésico;  
Terapeuta da fala;  
Terapeuta ocupacional.

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

Caixeiro-encarregado;  
Cozinheiro-chefe;

Encarregado de armazém;  
Encarregado de exploração ou feitor;  
Encarregado de fabrico;  
Encarregado de obras;  
Encarregado de oficina;  
Encarregado de parque de campismo;  
Encarregado de refeitório (hotelaria);  
Encarregado de sector (serviços gerais);  
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);  
Encarregado electricista;  
Encarregado fiscal;  
Encarregado geral;  
Encarregados gerais (serviços gerais);  
Encarregado (madeiras);  
Encarregado (metalúrgicos);  
Encarregado (rodoviários);  
Encarregado (serviços gerais);  
Fogueiro-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;  
Ajudante técnico de farmácia;  
Animador cultural;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Dietista;  
Documentalista;  
Educador social;  
Educadora de infância com diploma;  
Encarregado fiscal;  
Enfermeiro sem curso de promoção;  
Escriturário principal/subchefe de secção;  
Monitor;  
Preparador de análises clínicas;  
Professor sem magistério;  
Revisor;  
Secretário;  
Técnico auxiliar de serviço social;  
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);  
Tradutor.

4.2 — Produção:

Cinzelador de metais não preciosos;  
Desenhador-projectista;  
Dourador;  
Dourador de ouro fino;  
Ebanista;  
Entalhador;  
Estereotipador;  
Fotógrafo (gráficos);  
Impressor (litografia);  
Pintor-decorador;  
Pintor de lisos (madeiras).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Arquivista;  
Caixa;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo;  
Operador de computador.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;

5.3 — Produção:

Amassador;  
Bate-chapas;

Batedor de ouro em folha;  
Bordadeira (tapeçarias);  
Canalizador (picheleiro);  
Carpinteiro;  
Carpinteiro de limpos;  
Carpinteiro de toco ou cofragens;  
Compositor manual;  
Compositor mecânico (linotipista);  
Encadernador;  
Encadernador-dourador;  
Estofador;  
Estucador;  
Ferramenteiro;  
Fogueiro;  
Forneiro;  
Fotocompositor;  
Fundidor-moldador em caixas;  
Fundidor-monotipista;  
Funileiro-latoeiro;  
Impressor (braille);  
Impressor (flexografia);  
Impressor tipográfico;  
Marceneiro;  
Mecânico de madeiras;  
Montador;  
Oficial (electricista);  
Pedreiro;  
Perfurador de fotocomposição;  
Pintor;  
Pintor de móveis;  
Polidor de móveis;  
Serrador de serra de fita;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Teclista;  
Teclista-monotipista;  
Transportador.

5.4 — Outros:

Ajudante de farmácia;  
Ajudante de feitor;  
Ajudante técnico de análises clínicas;  
Ajudante técnico de fisioterapia;  
Auxiliar de educação;  
Auxiliar de enfermagem;  
Barbeiro-cabeleireiro;  
Cabeleireiro;  
Chefe de compras/ecónomo;  
Correeiro;  
Cozinheiro;  
Dispenseiro;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior;  
Encarregado de câmara escura;  
Enfermeiro (sem curso de promoção);  
Fiel de armazém;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Ortopédico;  
Parteira (curso de partos);  
Pasteleiro;  
Prefeito;  
Tractorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;  
Ajudante de acção directa;

Ajudante de acção educativa;  
 Ajudante de cozinheiro;  
 Ajudante de enfermaria;  
 Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes;  
 Ajudante de motorista;  
 Ajudante de ocupação;  
 Auxiliar de acção médica;  
 Auxiliar de laboratório;  
 Barbeiro;  
 Bilheteiro;  
 Caixa de balcão;  
 Capataz (agrícolas);  
 Caseiro (agrícolas);  
 Empregado de armazém;  
 Empregado de balcão;  
 Empregado de mesa;  
 Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;  
 Empregado de refeitório;  
 Jardineiro;  
 Operador de máquinas auxiliares;  
 Operador de tratamento de texto;  
 Maqueiro;  
 Projeccionista;  
 Sapateiro;  
 Telefonista;  
 Tratador ou guardador de gado.

## 6.2 — Produção:

Ajudante de padaria;  
 Capataz (construção civil);  
 Chegador ou ajudante de fogueiro;  
 Costureiro de encadernação;  
 Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);  
 Operador manual (encadernação e acabamentos);  
 Preparador de lâminas e ferramentas.

## 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;  
 Auxiliar menor;  
 Contínuo;  
 Engomador;  
 Guarda de propriedades ou florestal;  
 Guarda ou guarda-ondista;  
 Hortelã ou trabalhador horto-florícola;  
 Lavadeiro;  
 Pacote (\*);  
 Porteiro;  
 Roupeiro;  
 Trabalhador agrícola;  
 Trabalhador auxiliar (serviços gerais);

(\*) O pacote desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve, assim, ter o mesmo nível do contínuo.

### 7.2 — Produção:

Servente (construção civil);

#### A) Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;  
 Aprendiz;  
 Aspirante;  
 Estagiário;  
 Praticante;  
 Pré-oficial (electricista).

## Profissões integráveis em dois níveis

1 — Quadros superiores/quadros médios — técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3 — Quadros médios — técnicos da produção e outros/encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2 — Encarregados/profissionais qualificados — comércio:

Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3 — Encarregados/profissionais qualificados — produção:

Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);  
 Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4 — Encarregados/profissionais qualificados — outros:

Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1 — Profissionais qualificados — administrativos/profissionais semiquualificados administrativos, comércio e outros:

Cobrador;  
 Recepcionista.

5.4/6.1 — Profissionais qualificados — outros/profissionais semiquualificados — administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2 — Profissionais qualificados — produção/profissionais semiquualificados — produção:

Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

## ANEXO IV

### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

#### A — Geral

##### Nível I:

Director de serviços;  
 Director de serviços clínicos;  
 Enfermeiro-supervisor;  
 Secretário-geral.

##### Nível II:

Chefe de divisão;  
 Enfermeiro-chefe.

##### Nível III:

Assistente social de 1.ª;  
 Director técnico (FARM);

Enfermeiro especialista;  
Médico especialista;  
Psicólogo de 1.<sup>a</sup>;  
Sociólogo de 1.<sup>a</sup>.

Nível IV:

Arquitecto;  
Assistente social de 2.<sup>a</sup>;  
Conservador de museu;  
Consultor jurídico;  
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço;  
Engenheiro agrónomo;  
Engenheiro civil;  
Engenheiro electrotécnico;  
Engenheiro silvicultor;  
Farmacêutico;  
Formador;  
Médico (clínica geral);  
Psicólogo de 2.<sup>a</sup>;  
Sociólogo de 2.<sup>a</sup>;  
Técnico superior de laboratório;  
Veterinário.

Nível V:

Enfermeiro;  
Psicólogo de 3.<sup>a</sup>;  
Sociólogo de 3.<sup>a</sup>;  
Técnico de serviço social de 3.<sup>a</sup>;

Nível VI:

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível VII:

Cardiografista principal;  
Chefe de departamento;  
Chefe de escritório;  
Chefe de serviços;  
Dietista principal;  
Electroencefalografista principal;  
Engenheiro técnico agrário;  
Engenheiro técnico (construção civil);  
Engenheiro técnico (electromecânico);  
Fisioterapeuta principal;  
Ortoptista principal;  
Pneumografista principal;  
Preparador de análises clínicas principal;  
Radiografista principal;  
Radioterapeuta principal;  
Técnico de análises clínicas principal;  
Técnico de audiometria principal;  
Técnico de cardiopneumografia principal;  
Técnico de locomoção principal;  
Técnico de neurofisiografia principal;  
Técnico ortoprotésico principal;  
Técnico de ortóptica principal;  
Terapeuta da fala principal;  
Terapeuta ocupacional principal;  
Tesoureiro.

Nível VIII:

Agente de educação familiar de 1.<sup>a</sup>;  
Ajudante técnico de farmácia;  
Cardiografista de 1.<sup>a</sup>;  
Chefe de secção (ADM);

Chefe dos serviços gerais;  
Desenhador-projectista;  
Dietista de 1.<sup>a</sup>;  
Educador social de 1.<sup>a</sup>;  
Electroencefalografista de 1.<sup>a</sup>;  
Encarregado geral;  
Fisioterapeuta de 1.<sup>a</sup>;  
Guarda-livros;  
Ortoptista de 1.<sup>a</sup>;  
Pneumografista de 1.<sup>a</sup>;  
Preparador de análises clínicas de 1.<sup>a</sup>;  
Radiografista de 1.<sup>a</sup>;  
Radioterapeuta de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de actividades de tempos livres;  
Técnico de análises clínicas de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de audiometria de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de cardiopneumografia de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de locomoção de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de neurofisiografia de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico ortoprotésico de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de ortóptica de 1.<sup>a</sup>;  
Terapeuta da fala de 1.<sup>a</sup>;  
Terapeuta ocupacional de 1.<sup>a</sup>;

Nível IX:

Agente de educação familiar de 2.<sup>a</sup>;  
Animador cultural;  
Caixeiro-encarregado;  
Cardiografista de 2.<sup>a</sup>;  
Dietista de 2.<sup>a</sup>;  
Educador social de 2.<sup>a</sup>;  
Electroencefalografista de 2.<sup>a</sup>;  
Encarregado (EL);  
Encarregado (MAD);  
Encarregado (MET);  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de exploração ou feitor;  
Encarregado de fabrico;  
Encarregado de obras;  
Encarregado de oficina;  
Fisioterapeuta de 2.<sup>a</sup>;  
Fogueiro-encarregado;  
Monitor principal;  
Ortoptista de 2.<sup>a</sup>;  
Pneumografista de 2.<sup>a</sup>;  
Preparador de análises clínicas de 2.<sup>a</sup>;  
Radiografista de 2.<sup>a</sup>;  
Radioterapeuta de 2.<sup>a</sup>;  
Técnico de análises clínicas de 2.<sup>a</sup>;  
Técnico de audiometria de 2.<sup>a</sup>;  
Técnico auxiliar de serviço social de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de cardiopneumografia de 2.<sup>a</sup>;  
Técnico de locomoção de 2.<sup>a</sup>;  
Técnico de neurofisiografia de 2.<sup>a</sup>;  
Terapeuta da fala de 2.<sup>a</sup>;  
Terapeuta ocupacional de 2.<sup>a</sup>;  
Técnico ortoprotésico de 2.<sup>a</sup>;  
Técnico de ortóptica de 2.<sup>a</sup>

Nível X:

Caixeiro chefe de secção;  
Cinzelador de metais não preciosos de 1.<sup>a</sup>;  
Chefe de equipa/oficial principal (EL);  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Cozinheiro-chefe;  
Documentalista;

Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>;  
 Ebanista de 1.<sup>a</sup>;  
 Encarregado fiscal;  
 Encarregado de sector de armazém;  
 Encarregado de serviços gerais;  
 Entalhador de 1.<sup>a</sup>;  
 Escriturário principal/subchefe de secção;  
 Estereotipador principal;  
 Fotógrafo de 1.<sup>a</sup>;  
 Impressor (litografia) de 1.<sup>a</sup>;  
 Monitor de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor-decorador de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor de lisos (madeira) de 1.<sup>a</sup>;  
 Revisor principal;  
 Secretário;  
 Subencarregado (MAD);  
 Subencarregado (MET);  
 Técnico auxiliar de serviço social de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de braille;  
 Técnico de reabilitação;  
 Tradutor principal.

#### Nível XI:

Ajudante de farmácia do 3.º ano;  
 Ajudante técnico de análises clínicas;  
 Ajudante técnico de fisioterapia;  
 Chefe de compras/ecónomo;  
 Cinzelador de metais não preciosos de 2.<sup>a</sup>;  
 Dourador de 1.<sup>a</sup>;  
 Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>;  
 Ebanista de 2.<sup>a</sup>;  
 Encarregado de câmara escura;  
 Encarregado geral (serviços gerais);  
 Encarregado de refeitório;  
 Enfermeiro sem curso de promoção;  
 Entalhador de 2.<sup>a</sup>;  
 Estereotipador de 1.<sup>a</sup>;  
 Fotógrafo de 2.<sup>a</sup>;  
 Impressor (litografia) de 2.<sup>a</sup>;  
 Monitor de 2.<sup>a</sup>;  
 Ortopédico;  
 Parteira;  
 Pintor-decorador de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de lisos (madeira) de 2.<sup>a</sup>;  
 Revisor de 1.<sup>a</sup>;  
 Tradutor de 1.<sup>a</sup>

#### Nível XII:

Ajudante de farmácia do 2.º ano;  
 Ajudante de feitor;  
 Arquivista;  
 Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;  
 Auxiliar de enfermagem;  
 Barbeiro-cabeleireiro;  
 Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>;  
 Batedor de ouro em folha de 1.<sup>a</sup>;  
 Bordadeira (tapeçarias) de 1.<sup>a</sup>;  
 Cabeleireiro;  
 Caixa;  
 Caixeiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Canalizador (picheleiro) de 1.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.<sup>a</sup>;  
 Cinzelador de metais não preciosos de 3.<sup>a</sup>;  
 Compositor manual de 1.<sup>a</sup>;

Compositor mecânico (linotipista) de 1.<sup>a</sup>;  
 Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Despenseiro;  
 Dourador de 2.<sup>a</sup>;  
 Dourador de ouro fino de 3.<sup>a</sup>;  
 Ebanista de 3.<sup>a</sup>;  
 Electricista (oficial) de 1.<sup>a</sup>;  
 Encadernador de 1.<sup>a</sup>;  
 Encadernador-dourador de 1.<sup>a</sup>;  
 Encarregado (ROD);  
 Encarregado (serviços gerais);  
 Encarregado de parque de campismo;  
 Encarregado de sector (serviços gerais);  
 Entalhador de 3.<sup>a</sup>;  
 Escriturário de 1.<sup>a</sup>;  
 Estereotipador de 2.<sup>a</sup>;  
 Estofador de 1.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 1.<sup>a</sup>;  
 Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>;  
 Fogueiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Fotocompositor de 1.<sup>a</sup>;  
 Fotógrafo de 3.<sup>a</sup>;  
 Fundidor-moldador em caixas de 1.<sup>a</sup>;  
 Fundidor-monotipista de 1.<sup>a</sup>;  
 Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Impressor (flexografia) de 1.<sup>a</sup>;  
 Impressor (litografia) de 3.<sup>a</sup>;  
 Impressor (braille);  
 Impressor tipográfico de 1.<sup>a</sup>;  
 Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>;  
 Montador de 1.<sup>a</sup>;  
 Motorista de pesados de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de computador de 1.<sup>a</sup>;  
 Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro/trolha de 1.<sup>a</sup>;  
 Perfurador de fotocomposição de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor-decorador de 3.<sup>a</sup>;  
 Pintor de lisos (madeira) de 3.<sup>a</sup>;  
 Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Polidor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Preparador de lâminas e ferramentas de 1.<sup>a</sup>;  
 Revisor de 2.<sup>a</sup>;  
 Serrador de serra de fita de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Teclista de 1.<sup>a</sup>;  
 Teclista-monotipista de 1.<sup>a</sup>;  
 Tradutor de 2.<sup>a</sup>;  
 Transportador de 1.<sup>a</sup>.

#### Nível XIII:

Ajudante de acção directa de 1.<sup>a</sup> (cf. cláusula 115.<sup>a</sup>);  
 Ajudante de farmácia do 1.º ano;  
 Amassador;  
 Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;  
 Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>;  
 Batedor de ouro em folha de 2.<sup>a</sup>;  
 Bordadeira (tapeçarias) de 2.<sup>a</sup>;  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Canalizador (picheleiro) de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.<sup>a</sup>;  
 Cobrador;



Compositor manual de 2.<sup>a</sup>;  
 Compositor mecânico (linotipista) de 2.<sup>a</sup>;  
 Correeiro;  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Dourador de 3.<sup>a</sup>;  
 Electricista (oficial) de 2.<sup>a</sup>;  
 Encadernador de 2.<sup>a</sup>;  
 Encadernador-dourador de 2.<sup>a</sup>;  
 Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
 Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 2.<sup>a</sup>;  
 Ferramenteiro;  
 Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>;  
 Fogueiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Forneiro;  
 Fotocompositor de 2.<sup>a</sup>;  
 Fundidor-moldador em caixas de 2.<sup>a</sup>;  
 Fundidor-monotipista de 2.<sup>a</sup>;  
 Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Impressor (flexografia) de 2.<sup>a</sup>;  
 Impressor tipográfico de 2.<sup>a</sup>;  
 Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;  
 Montador de 2.<sup>a</sup>;  
 Motorista de ligeiros de 1.<sup>a</sup>;  
 Motorista de pesados de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de computadores de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas auxiliares principal;  
 Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro/trolha de 2.<sup>a</sup>;  
 Perfurador de fotocomposição de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
 Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
 Preparador de lâminas e ferramentas de 2.<sup>a</sup>;  
 Serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Teclista de 2.<sup>a</sup>;  
 Teclista-monotipista de 2.<sup>a</sup>;  
 Tractorista;  
 Transportador de 2.<sup>a</sup>.

#### Nível XIV:

Ajudante de acção directa de 2.<sup>a</sup> (cf. cláusula 115.<sup>a</sup>);  
 Ajudante de acção educativa de 1.<sup>a</sup>;  
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.<sup>a</sup>;  
 Auxiliar de educação;  
 Bate-chapas de 3.<sup>a</sup>;  
 Batedor de ouro em folha de 3.<sup>a</sup>;  
 Bordadeira (tapeçarias) de 3.<sup>a</sup>;  
 Caixa de balcão;  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Canalizador (picheleiro) de 3.<sup>a</sup>;  
 Capataz (CC);  
 Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de limpos de 3.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de toco ou cofragem de 3.<sup>a</sup>;  
 Compositor manual de 3.<sup>a</sup>;  
 Compositor mecânico (linotipista) de 3.<sup>a</sup>;  
 Costureiro de encadernação de 1.<sup>a</sup>;  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Operador de processamento de texto principal;  
 Electricista (oficial) de 3.<sup>a</sup>;  
 Empregado de armazém;  
 Encadernador de 3.<sup>a</sup>;

Encadernador-dourador de 3.<sup>a</sup>;  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
 Estofador de 3.<sup>a</sup>;  
 Estucador de 3.<sup>a</sup>;  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Fotocompositor de 3.<sup>a</sup>;  
 Fundidor-moldador em caixas de 3.<sup>a</sup>;  
 Fundidor-monotipista de 3.<sup>a</sup>;  
 Funileiro-latoeiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Impressor (flexografia) de 3.<sup>a</sup>;  
 Impressor tipográfico de 3.<sup>a</sup>;  
 Marceneiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de madeiras de 3.<sup>a</sup>;  
 Montador de 3.<sup>a</sup>;  
 Motorista de ligeiros de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas agrícolas;  
 Operador de máquinas auxiliares de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador manual de 1.<sup>a</sup>;  
 Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro/trolha de 3.<sup>a</sup>;  
 Perfurador de fotocomposição de 3.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 3.<sup>a</sup>;  
 Pintor de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
 Polidor de móveis de 3.<sup>a</sup>;  
 Prefeito;  
 Preparador de lâminas e ferramentas de 3.<sup>a</sup>;  
 Projeccionista;  
 Recepcionista principal;  
 Restaurador de folhas de 1.<sup>a</sup>;  
 Serrador de serra de fita de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Teclista de 3.<sup>a</sup>;  
 Teclista-monotipista de 3.<sup>a</sup>;  
 Telefonista principal;  
 Transportador de 3.<sup>a</sup>;  
 Tratador ou guardador de gado.

#### Nível XV:

Ajudante de acção educativa de 2.<sup>a</sup>;  
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.<sup>a</sup>;  
 Ajudante de enfermagem;  
 Ajudante de ocupação;  
 Auxiliar de acção médica de 1.<sup>a</sup>;  
 Capataz;  
 Costureira/alfaiate;  
 Costureiro de encadernação de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de processamento de texto de 1.<sup>a</sup>;  
 Estagiário do 2.º ano (ADM);  
 Operador de computador estagiário;  
 Operador de máquinas auxiliares de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador manual de 2.<sup>a</sup>;  
 Pré-oficial do 2.º ano (EL);  
 Recepcionista de 1.<sup>a</sup>;  
 Restaurador de folhas de 2.<sup>a</sup>;  
 Sapateiro;  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup>

#### Nível XVI:

Abastecedor;  
 Ajudante de cozinheiro;

Ajudante de motorista;  
 Ajudante de padaria;  
 Auxiliar de acção médica de 2.<sup>a</sup>;  
 Auxiliar de laboratório;  
 Barbeiro;  
 Bilheteiro;  
 Caseiro;  
 Chegador ou ajudante de fogueiro;  
 Contínuo de 1.<sup>a</sup>;  
 Costureiro de encadernação de 3.<sup>a</sup>;  
 Operador de processamento de texto de 2.<sup>a</sup>;  
 Empregado de balcão;  
 Empregado de mesa;  
 Empregado de refeitório;  
 Estagiário de operador de máquinas auxiliares;  
 Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (ADM);  
 Guarda ou guarda-rondista de 1.<sup>a</sup>;  
 Maqueiro;  
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.<sup>a</sup>;  
 Operador manual de 3.<sup>a</sup>;  
 Porteiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano (EL);  
 Recepcionista de 2.<sup>a</sup>;  
 Restaurador de folhas de 3.<sup>a</sup>;  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup>.

Praticante dos 3.<sup>o</sup> e 4.<sup>o</sup> anos (GRAF);  
 Servente (CC);  
 Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

**Nível XIX:**

Estagiário (LAV e ROUP);  
 Estagiário dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos (HOT);  
 Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (CC, FARM, MAD e MET);  
 Praticante dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos (GRAF).

**Nível XX:**

Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (CC, EL, HOT, LAV ROUP, MAD, MET e PAN);  
 Aprendiz dos 2.<sup>o</sup> e 3.<sup>o</sup> anos (GRAF);  
 Auxiliar menor;  
 Pacote de 17 anos.

**Nível XXI:**

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV ROUP, MAD, MET e PAN);  
 Pacote de 16 anos.

**ANEXO V**

**Tabela de retribuições mínimas**

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

**Tabela A**

Nível	Retribuições (euros)
1 .....	1 038,58
2 .....	969,35
3 .....	912,54
4 .....	867,65
5 .....	823,29
6 .....	780,02
7 .....	736,20
8 .....	692,38
9 .....	650,21
10 .....	608,01
11 .....	565,27
12 .....	525,78
13 .....	485,21
14 .....	449,51
15 .....	418,14
16 .....	392,17
17 .....	377,30
18 .....	370,62

**Nível XVII:**

Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (EL);  
 Arrumador;  
 Contínuo de 2.<sup>a</sup>;  
 Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;  
 Engomador;  
 Estagiário de recepcionista;  
 Guarda de propriedades ou florestal;  
 Guarda ou guarda-rondista de 2.<sup>a</sup>;  
 Hortelão ou trabalhador horto-florícola;  
 Jardineiro;  
 Lavadeiro;  
 Porteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Roupeiro;  
 Trabalhador agrícola.

**Nível XVIII:**

Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano (EL);  
 Estagiário dos 3.<sup>o</sup> e 4.<sup>o</sup> anos (HOT);  
 Praticante do 2.<sup>o</sup> ano (CC, FARM, MAD e MET);

**Tabela B**

1 — Professores dos 2.<sup>o</sup> e 3.<sup>o</sup> ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura

(Em euros)

Nível 1 Mais de 26 anos	Nível 2 23/25 anos	Nível 3 20/22 anos	Nível 4 16/19 anos	Nível 5 13/15 anos	Nível 6 9/12 anos	Nível 7 4/8 anos	Nível 8 1/3 anos	Nível 9 0 anos
2 762,67	2 172,60	1 855,38	1 745,22	1 686,67	1 551,93	1 338,24	900	750

2 — Professores dos 2.<sup>o</sup> e 3.<sup>o</sup> ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com bacharelato

(Em euros)

Nível 1 Mais de 26 anos	Nível 2 23/25 anos	Nível 3 20/22 anos	Nível 4 16/19 anos	Nível 5 13/15 anos	Nível 6 9/12 anos	Nível 7 4/8 anos	Nível 8 1/3 anos	Nível 9 0 anos
2 271,54	2 089,98	1 745,22	1 686,57	1 551,93	1 338,24	1 234,71	900	750

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível 1 — € 1 572,84:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 20 anos.

Nível 2 — € 1342,83:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos.

Nível 3 — € 1260,21:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 10 anos.

Nível 4 — € 1224,51:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos.

Nível 5 — € 1097,01:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 5 anos.

Nível 6 — € 1084,26:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 25 anos.

Nível 7 — € 1048,56:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 10 anos.

Nível 8 — € 1032,75:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais cinco anos;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 20 anos.

Nível 9 — € 981,75:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 15 anos.

Nível 10 — € 870,57:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria;

Sem grau superior e mais de 5 anos;

Com habilitação própria, sem grau superior e mais de 5 anos;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 10 anos.

Nível 11 — € 761,43:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 5 anos.

Nível 12 — € 741,54:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior.

Nível 13 — € 693,60:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

4 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional

(Em euros)

Nível 1 Mais de 26 anos	Nível 2 23/25 anos	Nível 3 20/22 anos	Nível 4 16/19 anos	Nível 5 13/15 anos	Nível 6 9/12 anos	Nível 7 4/8 anos	Nível 8 1/3 anos	Nível 9 0 anos
2 272	1 716	1 602	1 457	1 315	1 222	997	880	750

5 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico

Nível 1 — € 1096,50:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos.

Nível 2 — € 1044,48:

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos.

Nível 3 — € 1031,73:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos.

Nível 4 — € 980,22:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos.

Nível 5 — € 869,55:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;  
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos.

Nível 6 — € 784,89:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;  
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos.

Nível 7 — € 693,09:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;  
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos.

Nível 8 — € 652,80:

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de cinco anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos.

Nível 9 — € 629,85:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar.

Nível 10 — € 572,73:

Educadores de infância sem curso, com diploma;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais;  
Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico;  
Educadores de infância autorizados.

6 — Restantes educadores e professores

Nível 1 — € 1031,73:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;  
Professores com grau superior e mais de 25 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos.

Nível 2 — € 980,22:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;  
Professores com grau superior e mais de 20 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos.

Nível 3 — € 869,55:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;  
Professores com grau superior e mais de 15 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos;  
Educadores de infância com diploma e mais de 25 anos;  
Professores sem grau superior e mais de 25 anos;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos.

Nível 4 — € 784,89:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;  
Professores com grau superior e mais de 10 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos;  
Educadores de infância com diploma e mais de 20 anos;  
Professores sem grau superior e mais de 20 anos;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos.

Nível 5 — € 693,09:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;  
Professores com grau superior e mais de 5 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos;  
Educadores de infância com diploma e mais de 15 anos;  
Professores sem grau superior e mais de 15 anos;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos.

Nível 6 — € 652,80:

Educadores de infância com diploma e mais de 10 anos;  
Professores sem grau superior e mais de 10 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos.

Nível 7 — € 629,85:

Educadores de infância com diploma e curso complementar;  
Professores com grau superior;  
Educadores de infância com diploma e mais de 5 anos;  
Professores sem grau superior e mais de 5 anos;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos.

Nível 8 — € 572,73:

Educadores de infância com diploma;  
Professores sem grau superior;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior;  
Educadores de infância autorizados;  
Professores com diploma para as povoações rurais.

## ANEXO V

### Tabela de retribuições mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

**Tabela A**

Nível	Retribuições (euros)
1 .....	1 060
2 .....	989
3 .....	931
4 .....	886
5 .....	840

Nível	Retribuições (euros)
6 .....	796
7 .....	751
8 .....	707
9 .....	664
10 .....	621
11 .....	577
12 .....	537
13 .....	495
14 .....	459
15 .....	427
16 .....	401
17 .....	385
18 .....	379

**Tabela B**

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura

(Em euros)

Nível 1 — Mais de 26 anos	Nível 2 — 23/25 anos	Nível 3 — 20/22 anos	Nível 4 — 16/19 anos	Nível 5 — 13/15 anos	Nível 6 — 9/12 anos	Nível 7 — 4/8 anos	Nível 8 — 1/3 anos	Nível 9 — 0 anos
2 818	2 217	1 893	1 781	1 721	1 583	1 366	919	766

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizados, com bacharelato

(Em euros)

Nível 1 — Mais de 26 anos	Nível 2 — 23/25 anos	Nível 3 — 20/22 anos	Nível 4 — 16/19 anos	Nível 5 — 13/15 anos	Nível 6 — 9/12 anos	Nível 7 — 4/8 anos	Nível 8 — 1/3 anos	Nível 9 — 0 anos
2 317	2 132	1 781	1 721	1 583	1 366	1 260	919	766

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível 1 — € 1605:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 20 anos.

Nível 2 — € 1370:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos.

Nível 3 — € 1286

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 10 anos.

Nível 4 — € 1250:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos.

Nível 5 — € 1119:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 5 anos.

Nível 6 — € 1106:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 25 anos.

Nível 7 — € 1070:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 10 anos.

Nível 8 — € 1054:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 5 anos;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 20 anos.

Nível 9 — € 1002:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 15 anos.

Nível 10 — € 888:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 5 anos;  
Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 10 anos;

Nível 11 — € 777:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 5 anos.

Nível 12 — € 757:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior.

Nível 13 — € 708:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

#### 4 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional

(Em euros)

Nível 1 — Mais de 26 anos	Nível 2 — 23/25 anos	Nível 3 — 20/22 anos	Nível 4 — 16/19 anos	Nível 5 — 13/15 anos	Nível 6 — 9/12 anos	Nível 7 — 4/8 anos	Nível 8 — 1/3 anos	Nível 9 — 0 anos
2 318	1 751	1 635	1 487	1 342	1 247	1 017	898	766

#### 5 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico

Nível 1 — € 1119:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos.

Nível 2 — € 1066:

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos;

Nível 3 — € 1053:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos.

Nível 4 — € 1000:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;  
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos.

Nível 5 — € 887:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;  
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos.

Nível 6 — € 801:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;  
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos.

Nível 7 — € 707:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;  
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos.

Nível 8 — € 666:

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos.

Nível 9 — € 643:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar.

Nível 10 — € 585:

Educadores de infância sem curso, com diploma;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma;  
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais;  
Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico;  
Educadores de infância autorizados.

#### 6 — Restantes educadores e professores

Nível 1 — € 1053:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;

Professores com grau superior e mais de 25 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos.

Nível 2 — € 1000:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;  
Professores com grau superior e mais de 20 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos.

Nível 3 — € 887:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;  
Professores com grau superior e mais de 15 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos;  
Educadores de infância com diploma e mais de 25 anos;  
Professores sem grau superior e mais de 25 anos;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos.

Nível 4 — € 801:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;  
Professores com grau superior e mais de 10 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos;  
Educadores de infância com diploma e mais de 20 anos;  
Professores sem grau superior e mais de 20 anos;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos.

Nível 5 — € 707:

Educadores de infância com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;  
Professores com grau superior e mais de 5 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos;  
Educadores de infância com diploma e mais de 5 anos;  
Professores sem grau superior e mais de 15 anos;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos.

Nível 6 — € 666:

Educadores de infância com diploma e mais de 10 anos;  
Professores sem grau superior e mais de 10 anos;  
Educadores de estabelecimento com grau superior;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos;

Nível 7 — € 643:

Educadores de infância com diploma e curso complementar;  
Professores com grau superior;  
Educadores de infância com diploma e mais de 5 anos;  
Professores sem grau superior e mais de 5 anos;  
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos;

Nível 8 — € 585:

Educadores de infância com diploma;  
Professores sem grau superior;

Educadores de estabelecimento sem grau superior;  
Educadores de infância autorizados;  
Professores com diploma para as povoações rurais.

## Notas

1 — As tabelas salariais, bem como os montantes a que se reportam as cláusulas de expressão pecuniária, são intercaladamente actualizadas no mínimo em 2,3 % a partir de 1 de Janeiro de 2006, de acordo com o índice de preços ao consumidor publicado pelo INE, as primeiras com arredondamento ao euro, por excesso.

2 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B4.

3 — O disposto no número anterior tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos estejam preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

4 — Os montantes retributivos constantes da tabela B4 são aplicáveis aos professores e educadores enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no n.º 2 quando cessarem funções dessa natureza.

5 — O regime constante das tabelas B5 e B6, sem prejuízo da respectiva manutenção até ser substituído, deverá ser unificado com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

6 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou de coordenação técnica será remunerado pelo nível imediatamente superior ao praticado em cada instituição para a categoria profissional de que aquele é titular.

7 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o montante retributivo correspondente ao nível 8 da tabela B4;

8 — Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional;

9 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 266.º do Código do Trabalho.

10 — A presente convenção colectiva de trabalho revoga o IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2001, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2002.

Lisboa, 22 de Junho de 2006.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

*Maria Lúcia Mittermayer Madureira de Almeida Saraiva Borges Leitão*,  
mandatária.

*João Carlos Gomes Dias*, mandatário.  
*Nuno dos Santos Rodrigues*, mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pela FENPROF — Federação Nacional dos Professores:

*Manuel António Pinto André*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Carlos Dias Barata*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social:

*Manuel António Pinto André*, mandatário.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:  
*Diamantino da Silva Elias*, mandatário.

Pelo STSSS — Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social:  
*Ana Lúcia Duarte Massas*, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:  
*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

### **Declaração**

Informação da lista de sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Lisboa, 21 de Junho de 2006.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos declara-se que são constituintes da FENPROF — Federação Nacional dos Professores os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Professores do Norte (SPN);  
Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);  
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);  
Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);  
Sindicato dos Professores da Madeira (SPM);  
Sindicato dos Professores da Região Açores (SPRA).

Lisboa, 8 de Junho de 2006. — Pelo Secretariado Nacional, *Paulo Sucena*.

### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 8 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;  
STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 9 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional:  
*Francisco Martins Cavaco — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

### **Declaração**

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

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



Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 20 de Junho de 2006. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 3 de Julho de 2006, a fl. 136 do livro n.º 10, com o n.º 136/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# **CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, e publicação em anexo de texto consolidado.

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e vigência do contrato**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

O presente contrato aplica-se nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão, do distrito de Portalegre, à actividade comercial retalhista e obriga, por uma parte, as empresas filiadas na Associação Comercial de Portalegre e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às

categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelos sindicatos filiados na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência do contrato**

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Março de cada ano.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Denúncia e revisão**

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

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

3 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

4 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

5 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.ª

#### **Cláusula 27.ª**

##### **Retribuições certas mínimas**

1 a 6 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 14,70 (de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005), de € 15 (de 1 de Março de 2005 a 28 de Fevereiro de 2006) e de € 15,50 (de 1 de Março de 2006 a 28 de Fevereiro de 2007), o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de € 3,20 (de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005), de € 3,45 (de 1 de Março de 2005 a 28 de Fevereiro de 2006) e de € 3,60 (de 1 de Março de 2006 a 28 de Fevereiro de 2007).

# Cláusula 30.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de € 12,20 (de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005), de € 12,50 (de 1 de Março de 2005 a 28 de Fevereiro de 2006) e de € 12,90 (de 1 de Março de 2006 a 28 de Fevereiro de 2007), por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 e 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

## ANEXO IV

### Tabelas salariais

Tabela A

(em vigor de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005)

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	557
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Técnico administrativo ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	537
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Assistente administrativo ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	494
IV	Secretário-correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escriturário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Caixeiro-encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	445
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Prospector de vendas ..... Talhante de 1. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados .....	420
VI	Segundo-escriturário ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista ..... Demonstrador ..... Talhante de 2. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	401

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém ..... Costureira de emendas ..... Talhante de 3. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão .....	379
VIII	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente ..... Ajudante de motorista ..... Servente de limpeza .....	376
IX	Estagiário de dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 3. <sup>o</sup> ano .....	369
X	Estagiário de dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 2. <sup>o</sup> ano .....	366,50
XI	Estagiário de dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 1. <sup>o</sup> ano .....	366,50
XII	Paquete do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	366,50
XIII	Paquete do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	366,50

Tabela B

(em vigor de 1 de Março de 2005 a 28 de Fevereiro de 2006)

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	569
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Técnico administrativo ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	549

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Assistente administrativo ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	505
IV	Secretário-correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escrutário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Caixeiro-encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	445
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Prospector de vendas ..... Talhante de 1. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Ouvires-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados .....	431
VI	Segundo-escriturário ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista ..... Demonstrador ..... Talhante de 2. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Ouvires-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	412
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém ..... Costureira de emendas ..... Talhante de 3. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Ouvires-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão .....	389
VIII	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente ..... Ajudante de motorista ..... Servente de limpeza .....	385
IX	Estagiário de dactilógrafo do 3.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 3.º ano ..... Ajudante de talhante do 3.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 3.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 3.º ano .....	379

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
X	Estagiário de dactilógrafo do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 2.º ano ..... Ajudante de talhante do 2.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 2.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 2.º ano .....	377
XI	Estagiário de dactilógrafo do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 1.º ano ..... Ajudante de talhante do 1.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 1.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 1.º ano .....	377
XII	Paquete do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano .....	377
XIII	Paquete do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	377

**Tabela C**

(em vigor de 1 de Março de 2006 a 28 de Fevereiro de 2007)

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	580
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Técnico administrativo ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	562
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Assistente administrativo ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	517
IV	Secretário-correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escrutário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Caixeiro-encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	466
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Prospector de vendas ..... Talhante de 1. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Ouvires-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados .....	442

Nível	Categorias	Retribuições (euros)
VI	Segundo-escriturário ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista ..... Demonstrador ..... Talhante de 2. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	422
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém ..... Costureira de emendas ..... Talhante de 3. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão .....	399
VIII	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente ..... Ajudante de motorista ..... Servente de limpeza .....	395
IX	Estagiário de dactilógrafo do 3.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 3.º ano ..... Ajudante de talhante do 3.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 3.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 3.º ano .....	389
X	Estagiário de dactilógrafo do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 2.º ano ..... Ajudante de talhante do 2.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 2.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 2.º ano .....	387
XI	Estagiário de dactilógrafo do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 1.º ano ..... Ajudante de talhante do 1.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 1.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 1.º ano .....	387
XII	Paquete do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano .....	387
XIII	Paquete do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	387

#### 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, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção

colectiva de trabalho 2441 empresas e 3670 trabalhadores.

Portalegre, 20 de Abril de 2006.

Pela ACP — Associação Comercial de Portalegre:

*Francisco José Martins da Silva*, presidente da direcção.  
*Carlos José Carreira Meira*, vice-presidente da direcção.

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor:

*José dos Santos Campino*, vice-presidente da direcção.  
*Domingos Pereira Marques*, tesoureiro.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

*João António Mota Lourenço*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão, do distrito de Portalegre, à actividade comercial retalhista e obriga, por uma parte, as empresas filiadas na Associação Comercial de Portalegre e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelos sindicatos filiados na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Março de cada ano.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

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

3 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a pri-

meira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

4 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

5 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.<sup>a</sup>

## **CAPÍTULO II**

### **Carreira profissional**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Admissão e acesso**

1 — A idade mínima de admissão ao trabalho é de 16 anos.

2 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

3 — Nenhum profissional poderá ser colocado na categoria de praticante ou pacote desde que tenha 18 ou mais anos de idade.

4 — Nenhum profissional com 21 ou mais anos de idade poderá ter categoria inferior a terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, costureira de emendas, relojoeiro-reparador, ourives-reparador ou talhante.

5 — Serão pacotes ou praticantes do 1.º ou 2.º ano, conforme tenham 16 ou 17 anos de idade.

6 — As habilitações escolares mínimas para admissão são:

- a) Para empregados de escritório, a partir de estagiários, inclusive, a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente;
- b) Para empregados de comércio, vendas externas, armazém, telefonistas, cobradores e auxiliares, a escolaridade mínima obrigatória, exceptuando-se aqueles que à data da entrada em vigor do presente CCT tenham 18 ou mais anos;
- c) Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade mínima obrigatória podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- 1) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confira um grau de equivalência escolar obrigatório;
- 2) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar;
- 3) Os representantes, por escrito, concedam autorização.

7 — As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenham ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

8 — Os pacotes ou praticantes serão promovidos a estagiários/dactilógrafos, a caixeiros-ajudantes, ajudantes de costureira de emendas, ajudantes de relojoeiro-reparador, ajudantes de ourives-reparador ou ajudantes de talhante após dois anos de aprendizagem ou logo que completem 18 anos de idade.

9 — Os estagiários de dactilógrafo após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade ascenderão a terceiros-escriturários. Serão do 1.º, 2.º ou 3.º ano conforme tenham 18, 19 ou 20 anos de idade.

10 — Os caixeiros-ajudantes, os ajudantes de costureira de emendas, os ajudantes de relojoeiro-reparador, os ajudantes de ourives-reparador e os ajudantes de talhante, após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-caixeiros, costureiras de emendas, relojoeiros-reparadores de 3.<sup>a</sup>, ourives-reparadores de 3.<sup>a</sup> e talhantes de 3.<sup>a</sup>, respectivamente. Serão do 1.º, 2.º ou 3.º ano, conforme tenham 18, 19 ou 20 anos de idade.

11 — Os terceiros-escriturários, os terceiros-caixeiros, os relojoeiros-reparadores de 3.<sup>a</sup>, os ourives-reparadores de 3.<sup>a</sup> e os talhantes de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a segundos logo que completem quatro anos na categoria.

12 — Os segundos-escriturários, os segundos-caixeiros, os recepcionistas de 2.<sup>a</sup> e os cobradores de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a primeiros logo que completem três anos na categoria.

13 — Para efeitos de classificação e promoção será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras empresas, devendo o sindicato confirmá-lo.

14 — Para além dos casos previstos nos números anteriores, as promoções são sempre da exclusiva competência das entidades patronais, devendo informar os trabalhadores dos critérios adoptados.

15 — As condições de preferência para promoções serão as seguintes:

- a) Competência, zelo e assiduidade ao serviço;
- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais que se enumeram e definem no anexo 1.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — A admissão de trabalhadores será efectuada, a título experimental, de acordo com o previsto nos arti-

gos 43.º e 55.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 403/92, de 16 de Outubro.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio, cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

5 — Nenhuma entidade patronal poderá despedir mais de dois trabalhadores, ao abrigo desta cláusula, durante cada ano civil.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — Podem ser admitidos trabalhadores com contrato a termo certo ou incerto para substituir trabalhadores cujos contratos se encontrem suspensos ou temporariamente impedidos de prestar serviço efectivo, desde que esta circunstância conste obrigatória e inequivocamente de documento escrito.

2 — Decorridos que sejam oito dias após o regresso ao serviço dos trabalhadores ausentes sem que tenha havido aviso escrito da extinção do contrato, os substitutos transitam para o quadro permanente, considerando-se o tempo de serviço desde a admissão condicionada.

3 — Após 15 dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, salvo se houver impedimento do próprio.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações

##### I — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 15 ou mais trabalhadores de escritório, auxiliares, cobradores e telefonistas, tomados no seu conjunto;
- b) Um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de seis trabalhadores de escritório, auxiliares, cobradores e telefonistas, tomados no seu conjunto;
- c) Um chefe de secção nos escritórios em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os chefes de secção, em número nunca inferior a 20 % dos trabalhadores de escritório existentes;
- b) O número global de estagiários de dactilógrafo e paquetes não poderá exceder metade do número dos trabalhadores das categorias superiores;
- c) Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados com categorias inferiores a escriturário, desde que os não tenha.

3 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

##### II — Trabalhadores de comércio

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um gerente comercial quando haja 15 ou mais trabalhadores de comércio, vendas externas e armazém, tomados no seu conjunto;
- b) Um caixeiro chefe de secção quando haja um mínimo de cinco trabalhadores de comércio.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os caixeiros chefes de secção em número nunca inferior a 20 % dos trabalhadores do comércio existentes;
- b) O número global de caixeiros-ajudantes e praticantes não poderá exceder metade do número dos trabalhadores das categorias superiores;
- c) Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados com categorias inferiores a caixeiro, desde que não os tenha.

3 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal, desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

##### III — Trabalhadores de vendas externas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, propagandista e vendedor especializado, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde existam quatro ou mais inspectores de venda terá de haver um chefe de vendas.

2 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

#### IV — Trabalhadores de armazém

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém;
- b) Um fiel de armazém por cada armazém da empresa, quando existam trabalhadores de armazém, independentemente do seu número em cada armazém.

2 — A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efectiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

#### V

1 — Os mínimos estabelecidos nos subgrupos I, II, III e IV desta cláusula, bem como os constantes dos quadros de densidades (anexo II), serão aplicados sem prejuízo de classificações superiores resultantes das funções efectivamente exercidas.

2 — Os trabalhadores das filiais e de quaisquer outras dependências de uma empresa serão tomados em conjunto com os da sede para efeitos de classificação, sem prejuízo do cumprimento das proporções mínimas em cada uma das respectivas dependências.

### CAPÍTULO III

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sábado.

2 — A organização do horário de trabalho é da responsabilidade da empresa e poderá ter como base o princípio da adaptabilidade, segundo a Lei n.º 21/96, de 23 de Julho.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a três horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços não acabados na hora estabelecida para o turno do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5 — O período normal de trabalho diário poderá ser superior aos limites fixados nos n.ºs 1 e 2 quando seja concedido ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso por semana, além do descanso semanal previsto na cláusula 13.<sup>a</sup>, n.º 1.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre e em todos os casos a título facultativo para o trabalhador.

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

- a) 50 % na 1.<sup>a</sup> hora e 75 % nas subsequentes, se for diurno;
- b) 100 %, se for nocturno.

4 — Entende-se por trabalho diurno o prestado entre as 8 e as 20 horas.

5 — Para efeitos de cálculo do valor/hora de trabalho será aplicada a seguinte fórmula:

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

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>-A

###### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do outro dia.

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou de descanso semanal ou período de descanso complementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

2 — Além da retribuição especial estabelecida no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se qualquer que tenha sido a duração do trabalho prestado, excepto nos sábados, em que o descanso será igual ao número de horas suplementares prestadas.

4 — Para efeitos do n.º 1, aplica-se a fórmula prevista no n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida, além da retribuição normal, uma retribuição especial correspondente a 40 % da retribuição.

2 — A isenção não prejudica os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, período de descanso complementar ou feriado.

3 — O requerimento de isenção de horário dirigido às entidades competentes terá de ter a concordância do trabalhador e será acompanhado de parecer do sindicato.

4 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário, sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula.

## **CAPÍTULO IV**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Nos sectores de vendas ao público e por acordo entre trabalhadores e empresa, o descanso complementar ao sábado poderá ser substituído por descanso em outro meio dia da semana.

3 — São equiparados a descanso semanal, para todos os efeitos, com direito a remuneração, os dias considerados por lei feriados obrigatórios e ainda os seguintes:

Feriado municipal;  
Terça-feira de Carnaval.

4 — De todos os feriados considerados por lei obrigatórios exceptua-se a Sexta-Feira Santa, e em sua substituição será feriado a segunda-feira seguinte ao Domingo de Páscoa.

§ 1.º O feriado poderá observar-se na Sexta-Feira Santa caso exista acordo escrito entre a maioria dos trabalhadores e a entidade patronal.

§ 2.º Nos concelhos em que o feriado municipal coincida com a segunda-feira de Páscoa, o referido feriado observar-se-á na Sexta-Feira Santa.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Período de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição, um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — No ano da admissão, quando esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho, a um período de férias de oito dias úteis.

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

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

d) As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois ou mais períodos interpolados, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, desde

que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos.

5 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma firma têm direito a gozar férias simultaneamente.

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

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

8 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

9 — No ano de regresso do serviço militar, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

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

11 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

12 — 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 este se verifique serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de férias**

1 — Até cinco dias antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao número de dias de férias a que tenham direito, incluindo a média das comissões dos últimos 12 meses, se tais comissões existirem.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio e comissões, nos termos do n.º 1 desta cláusula, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio



proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

3 — No caso de aplicação da penalidade prevista na cláusula 17.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será sempre devido e pago em singelo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mapa das férias

1 — As entidades patronais abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas à elaboração de um mapa de férias de onde constem:

- O nome;
- A idade;
- A data de admissão;
- O número de dias de férias;
- A data do início e o termo das mesmas.

2 — Até ao dia 15 de Abril, o mapa de férias terá de ser afixado em local bem visível dentro das instalações da empresa, de forma a permitir com facilidade a sua consulta por parte dos trabalhadores. Caso a empresa tenha vários estabelecimentos, filiais ou dependências, terá de em cada uma delas ser afixado um exemplar do referido mapa.

§ único. O referido mapa tem de estar afixado entre a data indicada e 31 de Outubro.

3 — Poderá a entidade patronal encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento para férias, nos termos previstos na lei.

4 — Só por mútuo acordo entre o trabalhador e a entidade patronal poderá efectuar-se qualquer alteração ao mapa de férias.

5 — 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 dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — As exigências imperiosas do funcionamento da empresa terão de ser comprovadas de forma inequívoca junto do sindicato, bem como a impossibilidade de se conseguir outra solução, caso o trabalhador não dê de imediato o seu acordo.

7 — As alterações ao mapa de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, sem prejuízo do seu gozo efectivo no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, sogros, filhos, enteados, padrasto, madrastra, genros e noras quer do trabalhador quer do seu cônjuge, durante cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, cunhados e irmãos quer do trabalhador quer do seu cônjuge e ainda pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- d) Três dias, por ocasião de parto da esposa ou aborto;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários no exercício de funções em organismos sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em instituições de segurança social ou comissões paritárias;
- g) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparados;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar;
- i) As dadas por bombeiros voluntários no exercício das suas funções;
- j) Doação de sangue a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- l) Consultas e tratamentos médicos, pelo tempo necessário, caso não seja possível terem lugar fora do horário de trabalho;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previstas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea e) da cláusula 19.<sup>a</sup> que excederem os limites fixados na lei;
- b) As previstas na alínea f) da cláusula 19.<sup>a</sup>, desde que estas sejam remuneradas pela respectiva instituição;
- c) As previstas na alínea h) da cláusula 19.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou do seguro.

3 — No caso previsto na parte final da alínea h) da cláusula 19.<sup>a</sup>, necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar e, no caso de não estar abrangido pela alínea c) do número anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas justificadas não têm qualquer efeito sobre o direito às férias do trabalhador.

2 — A perda de retribuição das faltas injustificadas poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correcional por crime não infamante, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Licença sem vencimento

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem vencimento.

2 — O pedido terá de ser formulado por escrito, em quadruplicado, de onde conste:

- a) O nome do trabalhador;
- b) A data de admissão;
- c) O motivo justificativo do pedido;
- d) O início e termo da mesma.

3 — A entidade patronal comunicará ao trabalhador no prazo de 10 dias a contar da recepção do pedido a sua decisão.

4 — Do pedido do trabalhador, bem como da posição da entidade patronal, terá de ser remetida cópia à delegação do Ministério do Trabalho, sindicato e associação comercial respectiva.

5 — O período de licença sem vencimento conta-se para efeitos de antiguidade e durante a sua aplicação cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

6 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição do trabalho**

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Retribuições certas mínimas**

1 — As remunerações certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo IV.

2 — As remunerações certas mínimas mensais constantes do referido anexo não prejudicam outras existentes actualmente mais elevadas.

3 — O pagamento das retribuições será obrigatoriamente feito até ao último dia útil de cada mês, nas horas normais de serviço.

4 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a remuneração certa prevista neste contrato.

5 — A retribuição mista referida no número anterior será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho em regime de trabalho parcial receberão a retribuição calculada na proporção do tempo de trabalho ajustado, tendo por base a tabela constante do anexo IV acrescida de 50%.

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 14,70 (de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005), de € 15 (de 1 de Março de 2005 a 28 de Fevereiro de 2006) e de € 15,50 (de 1 de Março de 2006 a 28 de Fevereiro de 2007), o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores em regime exclusivo de comissões.

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de

€ 3,20 (de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005), de € 3,45 (de 1 de Março de 2005 a 28 de Fevereiro de 2006) e de € 3,60 (de 1 de Março de 2006 a 28 de Fevereiro de 2007).

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Recibo mensal**

O recibo referente à retribuição ou às remunerações suplementares a que o trabalhador tiver direito deverá ser entregue a este no acto do pagamento, com os seguintes elementos:

Designação da entidade patronal, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na previdência e no sindicato, período de trabalho a que respeita, discriminação das importâncias relativas à prestação de trabalho, descontos e líquido a pagar.

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações**

1 — Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa, bem como aos vendedores em viagens de serviço, serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, contra entrega de documentos justificativos;
- b) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ou outro que não seja o da empresa, ao serviço desta, esta obriga-se a pagar-lhe essa utilização pelo valor do coeficiente 0,30 sobre o preço de 1 l de gasolina super que vigorar na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

2 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a forma de pagamento estabelecida na alínea b) do número anterior por veículo próprio da empresa, sendo todas as despesas inerentes à manutenção e utilização de sua conta, além do seguro incluindo todos os ocupantes.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de € 12,20 (de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005), de € 12,50 (de 1 de Março de 2005 a 28 de Fevereiro de 2006) e de € 12,90 (de 1 de Março de 2006 a 28 de Fevereiro de 2007), por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciar-se-á em 1 de Fevereiro de 1972.

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio

correspondente a 100% da retribuição mensal (parte fixa, acrescida da parte variável, quando for caso disso).

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3 — O trabalhador ao ingressar no serviço militar obrigatório terá direito a receber da entidade patronal o subsídio correspondente aos meses de serviço prestado nesse ano, contando-se para este efeito como mês completo qualquer fracção do mês em que se verifique a incorporação. Este subsídio será pago ao trabalhador antes da incorporação.

4 — O trabalhador regressado do serviço militar obrigatório terá direito a receber da entidade patronal o subsídio correspondente aos meses de serviço prestado nesse ano, contando-se para este efeito como mês completo qualquer fracção do mês em que se verifique o regresso.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem vencimento ou sujeito a impedimento prolongado terá direito a receber o subsídio em iguais circunstâncias às estabelecidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.

6 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

Quando um trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais ou profissões terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais ou profissões.

## CAPÍTULO VI

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Deveres das entidades patronais**

A entidade patronal deve, quer directamente quer através dos seus representantes:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT as que resultem de normas legais de regulamentação de trabalho e as obrigações estabelecidas em contratos individuais;
- b) Não exigir ao trabalhador trabalho para além do compatível com a sua categoria profissional e atender às suas possibilidades físicas;
- c) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer observação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços alheios à empresa, sua profissão e categoria, salvo autorização escrita deste e confirmação do sindicato;
- e) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, de delegados sindicais, em instituições de segurança social e outras de natu-

reza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções;

- f) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;
- h) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, que serão expostas em local visível, e zelar pela sua observação;
- i) Facilitar aos trabalhadores a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;
- j) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados quando for por eles solicitado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias relativos à sua profissão;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;
- c) Tratar com correcção a entidade patronal ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça do valor profissional dos seus subordinados, procedendo com imparcialidade relativamente às infracções de ordem disciplinar;
- f) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas, bem como zelar pelo bom estado de conservação de todo o material que lhes tenha sido entregue, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores;
- h) Cuidar da sua cultura e aperfeiçoamento profissional;
- i) Usar de urbanidade nas relações com o público.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

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

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho, ou do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no âmbito do respectivo grupo profissional de acordo com as funções definidas neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir ao seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no presente CCT.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática de actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Mudança do local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) Dentro da mesma localidade, a transferência, ou mudança total ou parcial do estabelecimento, não se mostrar desfavorável ao trabalhador;
- b) Entre localidades diferentes, a transferência, ou a mudança total ou parcial do estabelecimento, não se mostrar desfavorável e ou não causar prejuízo sério ao trabalhador e este der o seu acordo escrito, além de parecer favorável do sindicato.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o trabalhador poderá não aceitar a sua transferência, optando pela rescisão do contrato com direito às indemnizações previstas na cláusula 40.<sup>a</sup>

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultante da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Cessação da actividade

No caso de a entidade patronal cessar a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei, vigorando, contudo, quanto à indemnização, o disposto no n.º 1 da cláusula 40.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

## CAPÍTULO VIII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### A quem compete o poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos com competência disciplinar sobre o presumido infractor.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção a violação voluntária dos princípios, direitos e garantias consignados neste CCT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 180 dias sobre a data em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Os factos que constituam infracção disciplinar terão de ser apurados obrigatoriamente em processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Os factos da acusação serão concretos e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento.

4 — A nota de culpa terá de ser remetida ao trabalhador, através de carta registada com aviso de recepção, para a sua residência habitual.

5 — O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da recepção da notificação.

6 — Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível, desde que demonstrado, o prazo referido no número anterior só se iniciará após o regresso à sua residência.

7 — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

8 — Quando o processo estiver completo, será presente ao sindicato, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis.

9 — Uma vez obtido o parecer referido no número anterior ou decorrido o prazo sem que este tenha sido

proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e ao sindicato.

10 — Constituem moralidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo, o não início do processo nos termos do n.º 1, a falta de audição do trabalhador interessado, o incumprimento do disposto no n.º 8 e a falta da entrega ao mesmo da decisão final.

11 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções nos termos do presente CCT poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos e culpabilidade do infractor:

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

2 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma sanção.

3 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador nomeadamente redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — As sanções serão obrigatoriamente comunicadas simultaneamente ao trabalhador, e ao sindicato, no prazo máximo de oito dias a contar da decisão, com indicação sucinta dos respectivos fundamentos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Presumem-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, instituições de segurança social, na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste CCT, cometidas

pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;

- f) Ter prestado informações correctas à inspecção de trabalho ou quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer outra sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), f), g) e h) do n.º 1 desta cláusula ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 40.<sup>a</sup> e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a 20 meses.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea c), não será inferior a 20 vezes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse ou de quaisquer outros actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração ou estabelecimento, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder-lhe o seu pedido de demissão, mediante a indemnização de três meses por cada ano de serviço ou sua fracção.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta cláusula, fica sujeita ao regime estabelecido no capítulo VII.

## CAPÍTULO IX

### Direitos especiais

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 30 dias antes do parto;
- c) Dois períodos de uma hora cada um por dia, sem perda de retribuição, até 12 meses após o parto, no caso de a mãe comprovadamente amamentar os filhos, salvo acordo escrito entre a trabalhadora e a entidade empregadora que estabeleça diferentemente;
- d) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e mediante acordo com a entidade patronal;
- e) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares de prestação de trabalho extraordinário sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais durante as horas de trabalho, se não for possível fora delas, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;

- g) Escolha de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo impossibilidade por parte da entidade patronal de satisfazer a pretensão.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os direitos previstos na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro (regime jurídico do trabalhador-estudante), que é aplicável na sua totalidade, com a seguinte adaptação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

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

2 — Os resultados do exame referido no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Os exames médicos exigidos por esta cláusula não podem implicar despesas para o trabalhador.

4 — Aos trabalhadores menores é proibido:

- a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;
- b) A prestação de trabalho extraordinário;
- c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;
- d) A carga, descarga e ou transporte de volumes ou mercadorias de peso superior a 20 kg.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Incapacidade

Em caso de incapacidade permanente ou temporária, em qualquer dos casos parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

### CAPÍTULO X

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Normas gerais

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Normas especiais

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns e outras dependências, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

6 — Em cada dependência da empresa terá a entidade patronal de colocar à disposição dos trabalhadores um ou vários armários ou cabides, caixas ou bolsas de primeiros socorros, devidamente equipados.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias deverão satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores;
- d) Possuírem uma bacia sanitária por cada grupo de 10 trabalhadores;
- e) Possuírem lavatórios providos de sabão não irritante;
- f) Devem situar-se em salas separadas por sexo, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

### CAPÍTULO XI

#### Mapas de pessoal

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Remessa obrigatória

1 — Todas as entidades patronais abrangidas por este CCT são obrigadas a enviar às entidades referidas no n.º 2 desta cláusula, de 1 a 30 de Novembro de cada ano, o mapa de quadro de pessoal, devidamente preenchido, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior.

2 — O mapa de pessoal referido no número anterior será remetido a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia à delegação do Ministério do Trabalho em Portalegre;



- b) Uma cópia à delegação de Portalegre do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria Serviços — SITESE;
- c) Uma cópia à Associação Comercial de Portalegre ou à Associação de Comércio e Indústria de Elvas ou à Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Afixação nos locais de trabalho

Na mesma data do envio, as entidades patronais afixarão, durante 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido na cláusula anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro do mesmo prazo, comunicar por escrito à entidade patronal ou ao sindicato as irregularidades detectadas.

## CAPÍTULO XII

### Comissões paritárias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro representantes das associações patronais e quatro representantes do sindicato, a qual terá de estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente CCT, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

3 — Não é permitido, salvo por unanimidade dos representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa ou outra para as categorias profissionais ou profissões abrangidas por este CCT passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

Entende-se, para todos os efeitos legais, que a presente convenção é globalmente mais favorável para os trabalhadores, considerando-se assim revogados todos os instrumentos de regulamentação de trabalho e suas alterações até agora em vigor.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Grupo A — Trabalhadores de escritório e correlativos

##### A.1 — Trabalhadores de escritório

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente serviços referidos na definição das funções de contínuo.

*Estagiário de dactilógrafo.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Escriturário.* — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e documentos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que 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 funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Estagiário de programação.* — É o trabalhador que auxilia o programador e se prepara para essa função.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de 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 as disposições necessárias para os levantamentos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou em mais idiomas estrangeiros.

*Subchefe de secção ou escriturário especializado.* — É o trabalhador que se ocupa das tarefas mais complexas do escriturário, nomeadamente assuntos de pessoal e fiscais, cálculos estatísticos complexos e apuramentos estatísticos exigidos por entidades oficiais. Pode elaborar directamente com o seu superior hierárquico, substituindo-o no impedimento deste.

*Secretário-correspondente.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico e similar; redige actas das reuniões de trabalho e assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, além dos serviços atribuídos ao correspondente das línguas estrangeiras.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planeia meios técnicos de actuação numa área especializada que obriguem a tomadas de decisão. Pode coordenar funcionalmente um grupo de trabalho.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, redige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

*Programador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e a programação dos planos e fases dos trabalhos das máquinas mecanográficas.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiem secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

#### A.2 — Telefonista

*Telefonista.* — É o trabalhador que trabalha com o PPC de chão ou com o PPCA com cabina operadora

ou com PPC de mesa com quadro a 20 posições, incluindo postos suplementares.

#### A.3 — Cobradores

*Cobrador.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos e pagamentos de depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

#### A.4 — Trabalhadores auxiliares

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência; executa serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição de correspondência e outros documentos aos serviços a que são destinados. Acessoriamente, pode ainda prestar alguns serviços de limpeza ligeira. Quando menor de 18 anos de idade, pode denominar-se «paquete».

#### Grupo B — Trabalhadores de comércio e correlativos

##### B.1 — Trabalhadores de comércio

*Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Repositor.* — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho; 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, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado

de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Expositor.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Gerente comercial.* — É o empregado que, tendo poderes de representação da empresa, dirige todos os negócios da firma.

*Ajudante de costureira de emendas.* — É a profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para costureira de emendas.

*Ajudante de talhante.* — É o profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para talhante.

*Costureira de emendas.* — É a profissional que executa emendas em vestuário já confeccionado, tendo a seu cargo as funções complementares para tal tarefa.

*Talhante.* — É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para a venda ao público; faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes pesa, embrulha e recebe o pagamento.

## B.2 — Trabalhadores de vendas externos

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender, em estabelecimentos industriais, exposições ao domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

*Propagandista.* — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens dos mesmos e distribuir folhetos, catálogos e amostras.

*Prospectador de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos 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 se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Caixeiro de praça.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e nos concelhos limítrofes; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e nos concelhos limítrofes.

*Vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende mercadoria que exija conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

*Caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatório sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende e a categoria profissional, nomeadamente promotor de vendas.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, caixeiros 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. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

## B.3 — Trabalhadores de armazém

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento, embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças ou caixas ou grades, manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação, arruma-se e imobiliza-se, utilizando diversos materiais de tratamento; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agramos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar superfícies dos artigos antes de embalar e a proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utili-

zando outra técnica de impermeabilização; tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, arrebites ou cordéis e de marcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

*Operador de máquinas de embalar.* — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica, utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou accionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem; regula, se necessário, os sistemas que comandam, deslocadamente, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saúde através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, pára a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que exerce as suas funções no armazém ou no cais, com tarefas de arrumação, carga e descarga de mercadorias.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

#### B.4 — Trabalhadores de ourivesaria e relojoaria

*Ajudante de relojoeiro-reparador.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para relojoeiro-reparador.

*Ajudante de ourives-reparador.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para ourives-reparador.

*Relojoeiro-reparador.* — É o profissional de relojoaria que repara e afina peças componentes dos relógios, procede à limpeza geral dos mesmos e lubrifica-os.

*Ourives-reparador.* — É o profissional que executa, exclusivamente, consertos em objectos manufacturados com metais finos.

#### B.5 — Rodoviários

*Motorista de pesados e ou ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pela boa conservação e limpeza da viatura, proceder à verificação directa dos

níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente, toma providências adequadas das entidades competentes. Compete-lhe também orientar a carga e a sua amarração, colocação de oleados, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe colaborar na manutenção e limpeza da viatura, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias no veículo e à respectiva descarga e entrega nos locais indicados pela entidade patronal, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias transportadas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Afixação nos locais de trabalho

Na mesma data do envio, as entidades patronais afixarão, durante 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido na cláusula anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro do mesmo prazo, comunicar por escrito à entidade patronal ou ao sindicato as irregularidades detectadas.

## CAPÍTULO XII

### Comissões paritárias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro representantes das associações patronais e quatro representantes do sindicato, a qual terá de estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente CCT, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

3 — Não é permitido, salvo por unanimidade dos representantes presentes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa ou outra para as categorias profissionais ou profissões abrangidas por este CCT passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

Entende-se, para todos os efeitos legais, que a presente convenção é globalmente mais favorável para os trabalhadores, considerando-se assim revogados todos os instrumentos de regulamentação de trabalho e suas alterações até agora em vigor.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Grupo A — Trabalhadores de escritório e correlativos

##### A.1 — Trabalhadores de escritório

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente serviços referidos na definição das funções de contínuo.

*Estagiário de dactilógrafo.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Escriturário.* — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e documentos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que 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 funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Estagiário de programação.* — É o trabalhador que auxilia o programador e se prepara para essa função.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de 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 as disposições necessárias para os levantamentos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou em mais idiomas estrangeiros.

*Subchefe de secção ou escriturário especializado.* — É o trabalhador que se ocupa das tarefas mais complexas do escriturário, nomeadamente assuntos de pessoal e fiscais, cálculos estatísticos complexos e apuramentos estatísticos exigidos por entidades oficiais. Pode elaborar directamente com o seu superior hierárquico, substituindo-o no impedimento deste.

*Secretário-correspondente.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico e similar; redige actas das reuniões de trabalho e assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, além dos serviços atribuídos ao correspondente das línguas estrangeiras.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planeia meios técnicos de actuação numa área especializada que obriguem a tomadas de decisão. Pode coordenar funcionalmente um grupo de trabalho.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, redige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

*Programador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e a programação dos planos e fases dos trabalhos das máquinas mecanográficas.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecânica.

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

## A.2 — Telefonista

*Telefonista.* — É o trabalhador que trabalha com o PPC de chão ou com o PPCA com cabina operadora ou com PPC de mesa com quadro a 20 posições, incluindo postos suplementares.

## A.3 — Cobradores

*Cobrador.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos e pagamentos de depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

## A.4 — Trabalhadores auxiliares

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência; executa serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição de correspondência e outros documentos aos serviços a que são destinados. Acessoriamente, pode ainda prestar alguns serviços de limpeza ligeira. Quando menor de 18 anos de idade, pode denominar-se «paquete».

## Grupo B — Trabalhadores de comércio e correlativos

### B.1 — Trabalhadores de comércio

*Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Repositor.* — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho; 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 pro-

duto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Expositor.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Gerente comercial.* — É o empregado que, tendo poderes de representação da empresa, dirige todos os negócios da firma.

*Ajudante de costureira de emendas.* — É a profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para costureira de emendas.

*Ajudante de talhante.* — É o profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para talhante.

*Costureira de emendas.* — É a profissional que executa emendas em vestuário já confeccionado, tendo a seu cargo as funções complementares para tal tarefa.

*Talhante.* — É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para a venda ao público; faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes pesa, embrulha e recebe o pagamento.

### B.2 — Trabalhadores de vendas externos

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender, em estabelecimentos industriais, exposições ao domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

*Propagandista.* — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens dos mesmos e distribuir folhetos, catálogos e amostras.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos 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 se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Caixeiro de praça.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e nos concelhos

limitrofes; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante mas dentro da área do nos concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limitrofes.

*Vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende mercadoria que exija conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

*Caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatório sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende e a categoria profissional, nomeadamente promotor de vendas.

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

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

#### B.3 — Trabalhadores de armazém

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento, embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças ou caixas ou grades, manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação, arruma-se e imobiliza-se, utilizando diversos materiais de

tratamento; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agramos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar superfícies dos artigos antes de embalar e a proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização; tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, arrebites ou cordéis e de marcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

*Operador de máquinas de embalar.* — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica, utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou accionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem; regula, se necessário, os sistemas que comandam, deslocadamente, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saúde através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, pára a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que exerce as suas funções no armazém ou no cais, com tarefas de arrumação, carga e descarga de mercadorias.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

#### B.4 — Trabalhadores de ourivesaria e relojoaria

*Ajudante de relojoeiro-reparador.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para relojoeiro-reparador.

*Ajudante de ourives-reparador.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para ourives-reparador.

*Relojoeiro-reparador.* — É o profissional de relojoaria que repara e afina peças componentes dos relógios, procede à limpeza geral dos mesmos e lubrifica-os.

*Ourives-reparador.* — É o profissional que executa, exclusivamente, consertos em objectos manufacturados com metais finos.

**Motorista de pesados e ou ligeiros.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pela boa conservação e limpeza da viatura, proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente, toma providências adequadas das entidades competentes. Compete-lhe também orientar a carga e a sua amarração, colocação de oleados, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe colaborar na manutenção e limpeza da viatura, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias no veículo e à respectiva descarga e entrega nos locais indicados pela entidade patronal, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias transportadas.

## ANEXO II

### Quadro base de densidades

#### Escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos .....	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros .....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

#### Caixeiros

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos .....	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros .....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

#### Cobreadores e recepcionistas

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4
De 2. <sup>a</sup> .....	—	1	2	3	3	4	4	5	6	6

*Nota.* — Para além de 10 trabalhadores, mantêm-se as mesmas proporções.

## ANEXO III

### Níveis de qualificação

#### 1 — Quadros superiores:

Chefe de escritório;  
Chefe de serviços.

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.

#### 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Gerente comercial.

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

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado de armazém;  
Inspector de vendas.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Prospector de vendas;  
Secretário-correspondente;  
Subchefe de secção ou escriturário especializado.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Escriturário.

##### 5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Expositor;  
Vendedor especializado.

##### 5.3 — Outros:

Fiel de armazém.

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

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de balcão;  
Cobrador;  
Demonstrador;  
Distribuidor;  
Embalador;  
Operador de máquinas de embalar;  
Propagandista;  
Recepcionista;  
Repositor;  
Telefonista.

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

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Empregado de armazém;  
Guarda;  
Porteiro;  
Servente;  
Servente de limpeza.

#### A) Praticantes e aprendizes:

Caixeiro-ajudante;  
Estagiário/dactilógrafo;  
Estagiário de programador;  
Paquete;  
Praticante;  
Profissionais integrados em dois níveis.



2 — Quadros médios:  
 2.1 — Técnicos administrativos.  
 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro chefe de secção;  
 Chefe de secção.

2 — Quadros médios:  
 2.2 — Técnicos da produção e outros.  
 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Chefe de vendas.

2 — Quadros médios:  
 2.1 — Técnicos administrativos.  
 4 — Profissionais altamente qualificados:  
 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

5 — Profissionais qualificados:  
 5.1 — Administrativos.  
 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

**ANEXO IV**  
**Tabelas salariais**  
**Tabela A**

(em vigor de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005)

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	557
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Técnico administrativo ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	537
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Assistente administrativo ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	494
IV	Secretário-correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escriturário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras .... Caixeiro-encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	445
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Prospector de vendas ..... Talhante de 1. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados .....	420

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
VI	Segundo-escriturário ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista ..... Demonstrador ..... Talhante de 2. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	401
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém ..... Costureira de emendas ..... Talhante de 3. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão .....	379
VIII	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente ..... Ajudante de motorista ..... Servente de limpeza .....	376
IX	Estagiário de dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 3. <sup>o</sup> ano ...	369
X	Estagiário de dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 2. <sup>o</sup> ano ...	366,50
XI	Estagiário de dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 1. <sup>o</sup> ano ...	366,50
XII	Paquete do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	366,50
XIII	Paquete do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	366,50

**Tabela B**

(em vigor de 1 de Março de 2005 a 28 de Fevereiro de 2006)

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	569

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Técnico administrativo ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	549
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Assistente administrativo ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	505
IV	Secretário-correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escrutário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras .... Caixeiro-encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	455
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Prospector de vendas ..... Talhante de 1. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados .....	431
VI	Segundo-escriturário ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista ..... Demonstrador ..... Talhante de 2. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	412
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém ..... Costureira de emendas ..... Talhante de 3. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão .....	389
VIII	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente ..... Ajudante de motorista ..... Servente de limpeza .....	385
IX	Estagiário de dactilógrafo do 3.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 3.º ano ..... Ajudante de talhante do 3.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 3.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 3.º ano ...	379

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
X	Estagiário de dactilógrafo do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 2.º ano ..... Ajudante de talhante do 2.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 2.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 2.º ano ...	377
XI	Estagiário de dactilógrafo do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 1.º ano ..... Ajudante de talhante do 1.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 1.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 1.º ano ...	377
XII	Paquete do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano .....	377
XIII	Paquete do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	377

**Tabela C**

(em vigor de 1 de Março de 2006 a 28 de Fevereiro de 2007)

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório ..... Gerente comercial .....	580
II	Chefe de serviços ..... Programador ..... Técnico administrativo ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas .....	562
III	Guarda-livros ..... Chefe de secção ..... Assistente administrativo ..... Inspector de vendas ..... Caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém .....	517
IV	Secretário-correspondente ..... Subchefe de secção ..... Escrutário especializado ..... Correspondente em línguas estrangeiras .... Caixeiro-encarregado ..... Caixeiro-viajante ..... Vendedor especializado .....	466
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estagiário de programação ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-caixeiro ..... Fiel de armazém ..... Caixeiro de praça ..... Expositor ..... Prospector de vendas ..... Talhante de 1. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados .....	442
VI	Segundo-escriturário ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Propagandista .....	422

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
	Demonstrador ..... Talhante de 2. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Empregado de armazém ..... Costureira de emendas ..... Talhante de 3. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Ourives-reparador de 3. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão .....	399
VIII	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro ..... Repositor ..... Operador de máquinas de embalar ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Servente ..... Ajudante de motorista ..... Servente de limpeza .....	395
IX	Estagiário de dactilógrafo do 3.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 3.º ano ..... Ajudante de talhante do 3.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 3.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 3.º ano ...	389
X	Estagiário de dactilógrafo do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 2.º ano ..... Ajudante de talhante do 2.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 2.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 2.º ano ...	387
XI	Estagiário de dactilógrafo do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Ajudante de costureira de emendas do 1.º ano ..... Ajudante de talhante do 1.º ano ..... Ajudante de relojoeiro-reparador do 1.º ano ..... Ajudante de ourives-reparador do 1.º ano ...	387
XII	Paquete do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano .....	387
XIII	Paquete do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	387

#### 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, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2441 empresas e 3670 trabalhadores.

Portalegre, 20 de Abril de 2006.

Pela ACP — Associação Comercial de Portalegre:

*Francisco José Martins da Silva*, presidente da direcção.  
*Carlos José Carreira Meira*, vice-presidente da direcção.

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor:

*José dos Santos Campino*, vice-presidente da direcção.  
*Domingos Pereira Marques*, tesoureiro.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

*João António Mota Lourenço*, mandatário.

Depositado em 3 de Julho de 2006, a fl. 135 do livro n.º 10, com o n.º 135/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, e cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, abrange as empresas do comércio a retalho CAE 52111, 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52240, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52471, 52472, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488 e 52500) filiadas na Associação Comercial do Distrito de Viseu e na Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Viseu.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo v.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 863 empresas e 404 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e outras matérias com inci-

dência pecuniária efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006.

2 — O presente contrato vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado nos termos legais.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, considerando-se aceitação tácita a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a data da sua recepção e prolongar-se-ão por um período a determinar no protocolo que as disciplinará.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por novo CCT.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas

10 — Subsídio de alimentação:

- Os trabalhadores, caso as empresas não forneçam refeições, têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 2,45 por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já aplicados;
- (Mantém-se.)

11 — Subsídio de alimentação por trabalho ao sábado à tarde — aos trabalhadores que, por acordo, prestem trabalho ao sábado à tarde, nos termos previstos na cláusula 10.<sup>a</sup>, será pago um subsídio de alimentação de € 5,90 por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

13 — Diuturnidades:

- As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas de uma diuturnidade de € 7,70 por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades.

## ANEXO VII

### Retribuições certas mínimas

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

(Em euros)		
Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
I	Gerente comercial ..... Director de serviços ..... Chefe de serviços ..... Chefe de escritório ..... Técnico oficial de contas/contabilista .....	665

(Em euros)		
Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
II	Chefe de secção (esc.) ..... Programador ..... Programador informático ..... Técnico de contabilidade ..... Tesoureiro ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Chefe de vendas ..... Chefe de compras .....	554,50
III	Caixeiro chefe de secção ..... Caixeiro encarregado ..... Encarregado de armazém ..... Inspector de vendas ..... Operador encarregado de supermercado ..... Encarregado de loja ..... Escrutário principal .....	530
IV	Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Cortador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Expositor ..... Decorador ..... Esteno-dactilógrafo ..... Caixa de escritório ..... Motorista de pesados ..... Técnico de reparação de electrodomésticos de 1. <sup>a</sup> ..... Empregado de agência funerária de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de vendas/vendedor especializado sem comissões ..... Promotor de vendas sem comissões ..... Vendedor sem comissões ..... Prospector de vendas sem comissões ..... Caixeiro-viajante sem comissões ..... Caixeiro de praça sem comissões .....	485
V	Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Cortador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Caixa ..... Empregado de agência funerária de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico de reparação de electrodomésticos de 2. <sup>a</sup> ..... Conferente de supermercado ..... Motorista de ligeiros .....	450,50
VI	Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário ..... Cortador de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de supermercado de 3. <sup>a</sup> ..... Embalador/rotulador/empilhador ..... Ajudante de motorista ..... Técnico de vendas ou vendedor especializado com comissões ..... Promotor de vendas com comissões ..... Vendedor com comissões ..... Caixeiro-viajante com comissões ..... Caixeiro de praça ou pracista com comissões ..... Prospector de vendas com comissões .....	420
VII	Telefonista ..... Recepcionista ..... Apontador ..... Porteiro ..... Guarda ..... Contínuo/cobrador/vigilante ..... Servente ..... Distribuidor ..... Trabalhador de limpeza .....	399
	Trabalhador de limpeza em regime livre .....	2,45/h

(Em euros)		
Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
VIII	Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	398
	Cortador-ajudante do 3.º ano .....	
	Estagiário do 3.º ano .....	
IX	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	397
	Cortador-ajudante do 2.º ano .....	
	Estagiário do 2.º ano .....	
X	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	396
	Cortador-ajudante do 1.º ano .....	
	Estagiário do 1.º ano .....	
XI	Praticante de caixeiro do 3.º ano .....	395
	Paquete de 3.º ano .....	
XII	Praticante de caixeiro do 2.º ano .....	394
	Paquete de 2.º ano .....	
XIII	Praticante de caixeiro do 1.º ano .....	386
	Paquete de 1.º ano .....	
XIV	Guarda-livros em regime livre (uma hora diária ou um dia por semana) .....	155

Viseu, 28 de Abril de 2006.

Pela ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu:

*Gualter Jorge Lopes Mirandez*, mandatário e presidente da direcção.

*João António Pereira de Figueiredo*, mandatário e vice-presidente da direcção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul:

*Jorge Custódio Rodrigues dos Santos*, mandatário e dirigente da Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul.

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

*Joaquim José Fortes Serrão*, mandatário e membro da Direcção Regional da Beira Centro.

Depositado em 5 de Julho de 2006, a fl. 136 do livro n.º 10, com o n.º 140/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., cuja actividade económica é a

de operação e manutenção de estruturas rodoviárias (CAE 63210) e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas associações sindicais subscritoras.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 142 trabalhadores e um empregador.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, com início no ano de 2006.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais em vigor.

### **CAPÍTULO II**

#### **Actividade sindical no interior da empresa**

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Disposições gerais**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a exercer actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção das associações sindicais, bem como os que sejam delegados sindicais, dispõem, para o exercício das suas funções, do respectivo crédito mensal de horas estabelecido na legislação em vigor, de acordo com os limites e o regime estabelecidos na lei para a empresa.

##### **Cláusula 4.ª**

##### **Reuniões**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração da empresa nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar, de manutenção e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, nos termos da lei, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar

à empresa ou a quem a represente e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 5.<sup>a</sup>

4 — Os membros da direcção das organizações sindicais que não trabalhem na empresa, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores à empresa ou a quem a represente, com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Competência, direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa, instalação ou serviço em causa.

3 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao estabelecimento respectivo.

4 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas e procedimentos de segurança vigentes na empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva apenas podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo nos termos da lei, nomeadamente quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, nos termos da lei, de prévia comunicação à estrutura que representam.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

Os sindicatos obrigam-se a comunicar antecipadamente à empresa, nos termos da lei, por carta registada,

com aviso de recepção, da qual serão afixadas cópias nos locais reservados às informações sindicais, quaisquer alterações na composição e a respectiva identificação dos delegados sindicais e dos membros da direcção sindical que beneficiam de crédito de horas e que sejam trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais na empresa

1 — O número máximo de delegados sindicais na empresa, a quem são atribuídos créditos de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;
- e) Mais de 500 trabalhadores sindicalizados — fórmula do artigo 500.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho.

2 — Em tudo o mais que se relacione com a atribuição do número e o regime de representantes sindicais na empresa aplica-se o disposto na legislação em vigor.

### CAPÍTULO III

#### Recrutamento, admissão, carreira profissional e formação profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e admissão

1 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões do exterior, quando o entender, o preenchimento de postos de trabalho, sempre que possível, far-se-á prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente da empresa e ainda os trabalhadores contratados a termo certo ou a termo incerto, salvo se, de acordo com o disposto na legislação em vigor, razões objectivas justificarem a não admissão destes a concurso, nomeadamente, por exemplo, nos casos de não existência de vaga adicional no orçamento da empresa ou ainda, pela natureza objectiva da contratação a termo incerto para substituição, nos termos da lei, de trabalhador temporariamente ausente do seu posto de trabalho.

2 — Ficando deserto o concurso interno ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa ao recrutamento externo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são definidas no anexo II (a criar).

2 — Sempre que o exercício de determinada função ou profissão se encontre legalmente condicionado à

posse válida de carteira profissional, ou título com valor legal equivalente, considerado como obrigatório para o desempenho específico, a sua falta ou cessação determina a nulidade do contrato.

3 — A nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído ou mantido sem a parte viciada.

4 — As admissões para o quadro da empresa serão precedidas de exame médico adequado, realizado pelo médico contratado pela empresa, nos termos e com os prazos da lei em vigor.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei em vigor e com o qual deverá ser entregue conjuntamente a demais informação legalmente exigida.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

1 — A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores no âmbito das necessidades da empresa, nomeadamente através de formação, rotação e acesso a funções de igual qualificação ou mais qualificadas, dentro da mesma actividade ou profissão, bem como funções afins ou funcionalmente ligadas àquela para que foram contratados, desde que os trabalhadores detenham a necessária qualificação profissional e não impliquem desvalorização profissional.

2 — As condições específicas de acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo II (a criar).

3 — A empresa poderá, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pela empresa, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes, exames e análises psico-profissionais, adequados.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Classificação dos trabalhadores

A empresa só pode baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito e cumpridos os requisitos legais conferidos ao sindicato respectivo e ao órgão ou instituição do Estado com competência restrita nesta matéria.

Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e, bem assim, os demais cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 11.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos na legislação em vigor, actualmente a saber:

Funções	Período experimental (em dias)
Direcção .....	240
Quadros superiores .....	
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação ou funções de confiança .....	180
Trabalhadores em geral .....	90
Contratados a termo com duração igual ou superior a seis meses .....	30
Contratados a termo certo com duração inferior a seis meses ou a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a aquele limite .....	15

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, qualquer das partes tem de dar à outra um aviso prévio de sete dias ou, não o fazendo, pagar à outra uma indemnização correspondente à remuneração do número de dias de aviso prévio em falta.

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

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

6 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

A empresa deve enviar, até à data prevista na lei, actualmente 30 de Novembro de cada ano, aos sindicatos

nela representativos que o solicitem por escrito até ao 15 de Outubro precedente, cópia dos mapas de quadros de pessoal, bem como afixá-los em lugar visível e apropriado, nos termos legais, durante um período de 30 dias a contar da data de envio.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — A empresa deverá fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissionais, não apenas com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho, eficiência e produtividade, o desenvolvimento das aptidões, competências e potencialidades dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito das diferentes áreas de actividade da empresa, por forma a permitir ainda, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se existir motivo atendível, a analisar pela empresa caso a caso.

3 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado não deverá recusar, sem invocação de motivo justificado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa quando tal lhe for solicitado, devendo a empresa proporcionar as condições necessárias e suficientes para a boa execução desta actividade.

4 — Os termos e limites da formação profissional dos trabalhadores da empresa são os definidos pela legislação em vigor.

5 — A empresa deverá promover a entrega aos formandos das acções de formação ministradas dos correspondentes certificados de frequência e ou aproveitamento, consoante os casos.

6 — Sempre que as acções forem ministradas fora das instalações da empresa ou ultrapassarem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, a empresa estabelecerá, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º, n.º 4, alínea d), do Código do Trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, compreendendo esta também as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

2 — É permitida a mobilidade funcional, temporária ou definitiva, do trabalhador, desde que não implique modificação substancial da sua posição dentro da carreira profissional, que tal modificação implique o acordo prévio escrito do trabalhador e que sejam cumpridos os necessários requisitos legais para o efeito, nomeadamente em termos de formação profissional, estágios ou outros equivalentes.

3 — Em casos de estrita necessidade com fundamento em situações excepcionais de extinção de postos de trabalho ou redução de efectivos na categoria ou grupo profissional onde se integra, caso assim seja possível evitar a cessação do seu contrato de trabalho por despedimento colectivo ou individualmente de acordo com a legislação em vigor, ou ainda em casos de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho na função por doença ou acidente, é admitida a mobilidade funcional, temporária ou definitiva, do trabalhador, mesmo que implique uma modificação substancial da sua posição na empresa, devendo em tais casos ser dado conhecimento ao sindicato representativo dos trabalhadores abrangidos.

4 — O disposto no número anterior só é aplicável desde que a empresa considere existirem vagas noutra função passíveis de serem preenchidas pelo trabalhador abrangido e sejam cumpridos os requisitos e limites legais em vigor para essa alteração.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos respectivos direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

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



- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — A empresa deve prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3 — A empresa deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em assuntos que lhes digam directamente respeito em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas, sendo que a resposta deve ser dada em tempo oportuno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação de trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções dos responsáveis da empresa em tudo o respeito à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, nomeadamente relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;
- k) Frequentar com assiduidade, pontualidade, zelo e diligência as acções de formação profissional a que se referem as alíneas e), i) e j) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito dessas acções, o melhor aproveitamento;
- l) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

- m) Guardar sigilo sobre assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

A empresa obriga-se a deduzir na retribuição e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente expresso, por escrito, solicitar esta dedução e envio.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Poder de direcção e regulamentos internos

1 — Compete à empresa, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A empresa pode elaborar regulamentos internos, contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

3 — Na elaboração do regulamento interno de empresa são ouvidos os representantes dos trabalhadores, previstos na lei, e o regulamento só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

4 — A empresa deve dar publicidade ao regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Organização temporal do trabalho — Princípios gerais**

1 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, incluindo, quando seja caso disso, as interrupções e os intervalos expressamente previstos como tal na lei ou no presente AE.

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

3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4 — Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

5 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores, nos termos da lei.

6 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter temporário ou definitivo, de regime de organização temporal de trabalho ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nesta aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7 — Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, nomeadamente em matérias de adaptabilidade, trabalho de menores ou de protecção da paternidade e maternidade.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal da maioria dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias em relação a um período normal de trabalho de referência de oito horas diárias, desde que sejam respeitados os limites legais e convencionais em matéria de intervalos de descanso.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Organização temporal do trabalho**

1 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as horas dos intervalos de descanso para os trabalhadores que não desempenhem funções na área de portagem e tráfego, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário de turnos — aquele em que a organização do trabalho em equipa determina que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;
- c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

2 — A empresa e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos do estipulado na lei e neste AE em matéria de adaptabilidade, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a um período que pode ir até seis meses.

3 — Em caso de aplicação concreta do regime da adaptabilidade, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador ou a empresa tem direito a receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

4 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas na lei e neste AE, só podendo haver mudança individual de regime com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

5 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por

incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no 1.º aumento;
- b) 35 % no 2.º aumento;
- c) 35 % no 3.º aumento;
- d) O remanescente, se ainda existir no 4.º aumento.

6 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor, devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cerca de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

7 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei, nomeadamente no que respeita às actividades e correspondentes postos de trabalho que, nos termos da lei e dos contratos de concessão e de operação, obrigam a uma prestação global ininterrupta pela empresa, sem prejuízo de serem garantidos aos trabalhadores abrangidos os correspondentes descansos compensatórios.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, sendo todos os intervalos de refeição e descanso aqui descritos considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número anterior são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de:

- a) Determinação diferente nos casos de trabalhadores em regime de horário fixo prestado exclusivamente ao sábado e ou ao domingo; ou
- b) Por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de horários por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos (laboração contínua):

- a) Quatro turnos com folgas variáveis;
- b) Três turnos com folgas variáveis;
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas;
- h) Dois turnos com uma folga fixa e outra intermitente, se em regime de adaptabilidade.

2 — A empresa obriga-se a afixar com uma antecedência mínima de sete dias as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos não individuais às escalas anuais.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE sobre adaptabilidade, o período normal de trabalho não deverá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, sendo todos os intervalos de refeição e descanso aqui descritos considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

5 — Nos centros de controlo de tráfego e ou de supervisão de portagem, os controladores de tráfego, supervisores de portagem e supervisores de tráfego e portagem, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, salvo quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sempre sem prejuízo dos serviços.

6 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a empresa obriga-se a facultar um local adequado para o efeito.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 27.<sup>a</sup>, em regra, o trabalhador só deverá ser mudado do turno para que está escalado após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores habilitados para o desempenho das mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia da empresa;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não pressuponham o direito a qualquer pagamento suplementar pela empresa.

9 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 20 anos e que pretenda passar a um regime de horário fixo ou de dois turnos deverá solicitá-lo, fundamentadamente, por escrito, à empresa, sendo que o atendimento, por esta, dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos na mesma profissão ou noutra para que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo;
- c) Resultados de avaliação de desempenho individual do trabalhador solicitante de *Bom* ou superior nos três anos imediatamente antecedentes à solicitação ou, caso tal não tenha sido obtido, de *Satisfatório* ou superior nos cinco anos imediatamente antecedentes à solicitação.

10 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de três turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre aquele critério.

11 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade objectiva de trabalhar em regime de turnos, por doença ou acidente, deverá passar ao regime de horário fixo, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

- a) A comprovação da situação de impossibilidade referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e da empresa;
- b) Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o referido parecer será vinculativo para ambas as partes;
- c) Não havendo regime de horário normal para a sua profissão ou categoria profissional, procurará fazer-se operar o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 18.<sup>a</sup>, desde que existam vagas para o efeito para as quais o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, de forma a tentar evitar que se opere a caducidade do contrato.

12 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo porém, a empresa adoptar, em cada caso, as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a horários que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de seis horas.

4 — Salvo se existir acordo entre a empresa e o trabalhador, os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste AE que o represente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo escrito com a empresa, os trabalhadores que desempenhem funções específicas ou de enquadramento, nomeadamente de administração, direcção, gerência, chefia, fiscalização, técnicas e de confiança ou de apoio aos titulares daqueles cargos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a quem a empresa atribua especificamente o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados, entre outros, os seguintes:

- a) Os exercidos por procuradores ou trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com clientes ou outras entidades, em nome da empresa;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacentes a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da empresa;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da empresa, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da administração ou direcção;
- f) Os que sejam exercidos em apoio directo aos membros da administração ou direcção;
- g) Os que pressuponham a execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora, no todo ou em parte, dos limites dos horários normais de trabalho.

3 — No demais, o regime de isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na legislação em vigor.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual

ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente, a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em trabalho a tempo parcial, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, será considerada a respectiva média num período de referência de seis meses.

5 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos na lei e no presente AE.

6 — A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição, regulado na cláusula 68.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste AE para o trabalho a tempo completo equivalente.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos na empresa até ao dia 30 de Novembro de 2003, que tenham prestado nos 12 meses anteriores aquela data, bem como para os trabalhadores admitidos entre aquela data e 31 de Dezembro de 2004, que tenham prestado nos 12 meses anteriores a esta última data, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas, mantém-se igualmente como período de trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 22 horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — A empresa poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou às áreas que lhe estiverem por escala destinadas.

3 — A disponibilidade referida no número anterior traduzir-se-á na permanência do trabalhador em sua casa ou em local de fácil comunicação e acesso para

efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro das áreas para que esteja escalado.

4 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem o seu acordo escrito para o efeito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pela empresa.

5 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6 — A convocação compete ao superior hierárquico das instalações ou áreas ou ao seu substituto na cadeia de comando, disponível no momento da necessidade de convocação, ou ainda ao controlador de tráfego de serviço ou ao supervisor de portagem de serviço, conforme a necessidade em concreto.

7 — A intervenção deverá restringir-se às intervenções necessárias à reposição da normalidade do funcionamento das estruturas e sistemas, ou impostas por situações que afectem a segurança ou economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

8 — O trabalhador procederá, conforme os procedimentos instituídos pela empresa para esse efeito, ao registo da anomalia ou situação verificada, bem como da actuação e eventual assistência que teve para a sua resolução e dos resultados obtidos.

9 — Sempre que motivos de segurança da actuação em concreto o exijam, nomeadamente por complexidade ou intervenção em locais de acesso remoto, o trabalhador convocado poderá solicitar fundamentadamente ao seu superior imediato directo disponível, a assistência:

- a) De outro trabalhador ao momento incluído na escala de prevenção; ou
- b) Em alternativa, caso não seja necessária uma intervenção técnica do assistente, de outro trabalhador ou colaborador da empresa à altura disponível para o efeito.

10 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas fixas ou variáveis, bem como nos regimes de horários em adaptabilidade, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas e horários concretos, nos quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

6 — O trabalho, inferior ao horário completo, prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de tempo equivalente ao prestado.

7 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes ou em regimes horários em adaptabilidade, ser gozado em meios dias ou em dia diverso do normal.

8 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>, «Trabalho suplementar», no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em caso de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito ao limite máximo de duzentas horas por ano e por trabalhador, incluindo os trabalhadores a tempo parcial.

4 — O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos e menores.

6 — Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho antes de decorridas dez horas após o termo do período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição quando em prestação de trabalho suplementar nas seguintes condições e valores:

- a) Até ao limite do valor do subsídio referido na cláusula 68.<sup>a</sup>, «Subsídio de alimentação», sempre que preste cinco ou mais horas de trabalho suplementar; ou
- b) Caso se trate de trabalhador a tempo parcial com um período normal de trabalho diário de até cinco horas, até ao limite do valor do subsídio de alimentação proporcional que auferir para uma prestação no seu dia de trabalho normal, sempre que preste entre três e cinco horas de trabalho suplementar.

8 — Para tomar as refeições previstas nas alíneas a) ou b) do número anterior, o trabalhador terá direito a um intervalo, respectivamente, no caso da alínea a) não superior a meia hora e no caso da alínea b) não superior a quinze minutos, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

9 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar assim prestado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

11 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no dia correspondente à fruição desse descanso.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho e transferências

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, salvo o disposto na legislação em vigor e no presente AE.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só as instalações da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área

ou áreas onde lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Tendo por base o disposto nos números anteriores, o trabalhador poderá também vir a prestar trabalho em qualquer outra instalação da empresa por esta indicada, sempre que esta necessitar e pelos períodos por esta determinados, sendo que, quando se preveja que a referida prestação se prolongue por mais de um dia de trabalho, deverá a empresa avisar o trabalhador do facto, com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocções inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Transferência de local de trabalho**

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na parte final do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Transferência temporária de local de trabalho**

1 — Entende-se por transferência temporária de local de trabalho a deslocação temporária do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — A empresa, salvo estipulação em contrário, pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Da ordem de transferência, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não deve exceder seis meses.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência e de deslocções de serviço**

1 — Verificando-se a transferência, definitiva ou temporária do local habitual de trabalho, por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2 — A empresa e o trabalhador em deslocação de serviço, entendida esta como fora do conceito de local

de trabalho definido na cláusula 37.<sup>a</sup>, acordarão as formas de o compensar pelos eventuais acréscimos de despesa directa e comprovadamente causados pela deslocação, nomeadamente de transporte, se não assegurado pela empresa, alojamento e refeições, face aos normalmente efectuados pelo trabalhador quando no desempenho no seu local de trabalho, podendo a empresa fixar limites máximos razoáveis para essa compensação.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Utilização de viatura própria**

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior, as deslocações de serviço, entendidas estas como fora do conceito de local de trabalho definido na cláusula 37.<sup>a</sup>, efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam a empresa a pagar àquele por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

### CAPÍTULO VII

#### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

### CAPÍTULO VIII

#### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal, este nos termos do número seguinte.

2 — Tendo em conta o facto de as áreas concessionadas da empresa servirem preponderantemente deslocações que têm como referência a cidade de Lisboa, o feriado municipal considerado na empresa é o fixado para a cidade de Lisboa, não sendo considerados quaisquer outros.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a uma mesma área concessionada.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

6 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

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

9 — Com excepção do disposto nos n.ºs 5 a 7 da cláusula 45.<sup>a</sup>, para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias, desde que sejam marcadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, elaborando para o efeito o respectivo mapa, nos termos da legislação em vigor.

3 — Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível assegurado o gozo simultâneo das férias pelos cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum nos termos previstos em legislação especial.

4 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a empresa e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias consecutivos.

5 — Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, salvo se outro agendamento for acordado entre a empresa e o trabalhador.

6 — Nos casos previstos no número anterior, havendo gozo interpolado das férias, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.

7 — Se da aplicação dos n.ºs 5 e 6 da presente cláusula se não completarem os dias úteis de férias a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com os n.ºs 2 e 3 da presente cláusula.

8 — Sempre que exigências imperiosas da actividade da empresa, estabelecimento ou secção determinadas pelo concedente Estado Português o exijam, por exemplo, enquanto o concedente Estado Português determinar a não cobrança de portagens na Ponte 25 de Abril no mês de Agosto, a empresa poderá, justificadamente, marcar parte ou a totalidade dos períodos de férias dos trabalhadores abrangidos, em períodos correspondentes à suspensão da actividade concreta, com derrogação, se necessário, do prazo constante do n.º 2, bem como do disposto no n.º 3 da presente cláusula.

9 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, ou outras datas no caso de modificação da legislação em vigor aplicável.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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



#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — O somatório das ausências injustificadas a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil, para efeito de contagem de faltas injustificadas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

- a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

2 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas na presente cláusula.

3 — O não cumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

4 — Sem prejuízo do disposto de modo prevalente a este respeito na cláusula seguinte, para as faltas justificadas nela descritas, a empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores da presente cláusula, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova dos factos invocados para a justificação da falta deverá conter sempre, em função do motivo invocado, as indicações necessárias de datas, horas, períodos de tempo e demais comprovantes, para a análise da veracidade da prova apresentada.

6 — A apresentação à empresa de provas que venham a revelar-se, comprovadamente fraudulentas constitui falsa declaração, para os efeitos previstos na legislação de trabalho em vigor.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as previstas na legislação em vigor e neste AE.

2 — Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova, em tempo útil, dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1 — Casamento .....	Até 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária responsável ou pela autarquia local. No caso de falecimento de companheiro(a) com quem vivia maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária responsável ou pela autarquia local. No caso de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
4 — Funeral de pessoas exclusivamente referidas nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O tempo que for considerado estritamente indispensável para a assistência ao funeral.	Mediante apresentação de documento específico passado e autenticado pela agência funerária responsável.
5 — Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Até dois dias de calendário para a prova escrita mais até dois dias de calendário para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, num máximo de quatro dias por disciplina, por ano lectivo.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

Motivo	Tempo de falta	Prova
6 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nomeadamente: a) Doença ou acidente de trabalho  b) Cumprimento de obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios).	O que for considerado indispensável.  O que for considerado indispensável.	Apresentação de documento sempre assinado/carimbado/vinheta do por médico, emitido por: estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou boletim de baixa da segurança social ou documento da companhia de seguros, tudo sem prejuízo de eventual fiscalização por médico, a pedido da empresa, nos termos da lei. Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.
7 — Licença por paternidade . . . . .	5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a serem obrigatoriamente gozados no prazo de 30 dias após o nascimento do filho.	Apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado e autenticado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar responsável pelo parto.
8 — Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar.	O que estiver estabelecido por lei	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou verificação dessa necessidade por médico da empresa.
9 — Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor ou de menor a cargo.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante apresentação de declaração específica da escola.
10 — Candidato a eleições para cargos públicos	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Mediante apresentação de documento comprovativo da candidatura.
11 — Para dádiva de sangue ou medula óssea	O tempo considerado indispensável para a dádiva, e deslocação respectiva, apenas nos limites de prazo entre dádivas previstos na lei.	Mediante apresentação de declaração específica da entidade hospitalar que procedeu à recolha.
12 — Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleito para as estruturas de representação colectiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário . . . . .	Mediante apresentação, nos prazos legais, de declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva.
13 — As autorizadas ou aprovadas pela empresa	Nos termos da autorização ou aprovação.	Nos termos do exigível pela empresa.
14 — As demais faltas que, por lei, foram como tal qualificadas.	Nos termos e prazos estritos referidos pela lei.	Mediante meio de prova exigível pela lei para o efeito.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição, para além de outras a que a lei atribua essa consequência, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, nos termos da lei;
- As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

- As previstas na alínea b) do n.º 6 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tal as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas da empresa em acções em que esta seja autora ou ré;
- As dadas para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem, pelos membros da direcção ou órgão equivalente de associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores nos limites dos créditos previstos na lei e no presente AE;
- As previstas no n.º 13 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias;
- As previstas no n.º 12 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

3 — Nos casos previstos no n.º 6 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Nos casos previstos no n.º 10 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas aplicáveis.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — Todas as demais ausências não consideradas como licenças, dispensas ou faltas justificadas pela legislação em vigor ou pelo presente AE são consideradas faltas injustificadas.

2 — 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.

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

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 2 da presente cláusula abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

5 — 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, respectivamente.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

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

1 — Para além do disposto no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, 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 efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomea-

damente 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, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se imediatamente à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo, para termo certo, ou na verificação da cessação do motivo justificativo, para termo incerto, por que tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato nos termos da legislação em vigor e deste AE, ocorrendo justa causa.

8 — O impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador licenças sem retribuição, a solicitação escrita deste, devidamente fundamentada, sendo que a decisão de recusa será comunicada e fundamentada por escrito, nos termos legais, ao solicitante.

2 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

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

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

5 — A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

## **CAPÍTULO IX**

### **Retribuição do trabalho**

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Remuneração**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, da legislação em vigor e do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Não se consideram retribuição, nomeadamente:

- a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas efectuadas ao serviço da empresa;
- b) As gratificações ou prestações extraordinárias, eventualmente concedidas pela empresa a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;
- c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;
- d) O subsídio de refeição;
- e) O abono para falhas.

3 — As retribuições mensais de base são as estabelecidas no anexo I.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Tempo, local e forma do pagamento**

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, quando existam, bem como os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Determinação da remuneração horária**

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{IHT} + \text{subsídio de turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial

por isenção de horário de trabalho e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores ou percentagens seguintes:

- a) Três turnos com duas folgas variáveis — 25 % do valor da remuneração mensal de base;
- b) Dois turnos com duas folgas variáveis — 10 % do valor da remuneração mensal de base;
- c) Dois turnos com uma folga fixa e outra intermitente, se em regime de adaptabilidade — 10 % do valor da remuneração mensal de base.

2 — O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — A remuneração auferida pelo trabalhador durante o período de férias integra o subsídio de turno.

4 — O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição do trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia, nos termos e com os limites da legislação de trabalho em vigor e do presente AE.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de prevenção**

Os trabalhadores incluídos nas escalas de prevenção têm direito:

- a) A receber, enquanto estiver integrado na escala de prevenção, incluindo no subsídio de férias e no subsídio de Natal, 12,5 % do valor da remuneração mensal de base do período correspondente;
- b) A utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;
- c) A transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso respectivo.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

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

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração do trabalho normal em:

- a) Para trabalho prestado em dias normais de trabalho, 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Para trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, bem como em dias feriados, 100 %.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas no valor de € 1,57 por dia efectivo de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Remuneração durante as férias e subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior aquela que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de Julho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, caso o início de um período intercalar de, pelo menos 11 dias de gozo, ocorra antes daquele mês.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, independentemente da assiduidade mas sem prejuízo do disposto no número seguinte, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, o qual compreende remuneração mensal de base acrescido, quando exista, de isenção de horário de trabalho, ou subsídio de turno.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, medido em meses completos de trabalho prestado, 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.

3 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição de Novembro.

4 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, sendo esta proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

## **CAPÍTULO X**

### **Regalias sociais**

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Seguro de doença**

A empresa assegurará aos seus trabalhadores efectivos e aos contratados a termo por período superior

a seis meses, após um período de seis meses, um seguro de doença, que garantirá uma comparticipação em despesas com assistência médica e hospitalar.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Adiantamento/complemento de subsídio de doença**

1 — Em caso de baixa da segurança social por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento do subsídio de doença que garanta ao trabalhador abrangido um montante líquido equivalente ao que receberia se estivesse ao serviço, o qual será calculado pelo vencimento base correspondente e tendo em conta exclusivamente os dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

2 — A empresa procederá ao adiantamento do subsídio de doença a que o trabalhador tenha direito, o qual, quando recebido, deverá ser entregue pelo trabalhador à empresa, para reembolso do valor adiantado e até ao montante desse mesmo valor.

3 — O tempo máximo de atribuição do adiantamento e do complemento de subsídio de doença previsto nos números anteriores é de 45 dias a contar da data do início da baixa concedida pelos serviços médicos da segurança social, por cada situação, e de 60 dias no total acumulado de situações de doença com baixa, por cada ano civil.

4 — A empresa poderá, em casos que entenda excepcionais e com prévia comunicação ao trabalhador, suspender a aplicação concreta do previsto nos números anteriores, para apreciação das natureza e gravidade da doença, a confirmar por médico da empresa, salvo em situações que determinem pela segurança social, retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente parcial ou absoluta**

1 — Em casos de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho na função por doença profissional ou acidente de trabalho geradoras de incapacidade permanente parcial, é admitida a reconversão com mobilidade funcional definitiva, do trabalhador, implicando assim uma modificação substancial da sua posição na empresa, para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, nos termos e limites do previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>, n.ºs 3 e 4.

2 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, quer por força da incapacidade permanente parcial quer por força da incapacidade permanente absoluta, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade, sem prejuízo do direito do trabalhador abrangido às indemnizações que lhe sejam legalmente devidas pela incapacidade permanente parcial ou absoluta.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1 — A empresa atribuirá a cada trabalhador com horário completo ou a tempo parcial de cinco ou mais

horas um subsídio de alimentação no valor de € 6,50 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4 — Para trabalhadores com horário fixo completo:

- a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;
- b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5 — Para trabalhadores com horário flexível:

- c) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;
- d) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho, durante o período de presença obrigatória, mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada.

6 — Para trabalhadores a tempo parcial: o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente.

7 — O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

## **CAPÍTULO XI**

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

A empresa deverá observar a legislação aplicável sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, devendo proporcionar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores na execução deste.

## **CAPÍTULO XII**

### **Disciplina na empresa**

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, pelos regulamentos internos da empresa e pelo presente AE.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se no prazo legal respectivo e de acordo com os termos e limites definidos pela legislação aplicável.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas em regulamento interno da empresa, no presente AE e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio da administração e dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo como objectivo assegurar a disciplina geral da empresa e o bom ambiente de trabalho.

## **CAPÍTULO XIII**

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

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

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

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Disposições finais e transitórias**

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação da empresa e dois em representação da associação sindical outorgante, com competência para interpretar as disposições deste AE.

2 — Em caso de divergência entre as conclusões de interpretação deste AE numa dada matéria, por parte da comissão paritária prevista no número anterior e as conclusões de interpretação de outra comissão paritária constituída na vigência de outro AE, para a mesma matéria, se quanto a texto de formulação igual ou equivalente, a divergência será remetida ao órgão do ministério que tutela as relações de trabalho, para uniformização das conclusões.

3 — Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério que tutela as relações de trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

5 — É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes na comissão paritária, mediante comunicação à outra parte e ao ministério que tutela as relações de trabalho, com antecedência de 30 dias.

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações são tomadas por unanimidade dos seus membros presentes e enviadas ao ministério que tutela as relações de trabalho, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

8 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e local, o qual deverá ser, preferencialmente, em instalações da empresa, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não pode ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de disposições legais supletivas, ou de procedimentos internos da empresa por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade, as normas internas cuja matéria conste do presente AE.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial 2006

(Em euros)

Categorias profissionais	Vencimentos mensais — Escalaões de remuneração			
	A	B	C	D
<b>Portagem e tráfego</b>				
Encarregado de portagens .....	1,753	1,811	1,866	1,943
Supervisor de portagens .....	818	854	951	995
Controlador de tráfego .....	818	854	951	995
Supervisor de tráfego e portagem .....	818	854	951	995
Portageiro .....	576	588	648	678
<b>Manutenção</b>				
Encarregado de electricidade/electrónica .....	1,753	1,811	1,866	1,943
Encarregado de segurança .....	1,753	1,811	1,866	1,943
Encarregado de obra civil .....	1,753	1,811	1,866	1,943
Técnico de electrónica II .....	1,198	1,240	1,363	1,425
Técnico de electricidade II .....	1,198	1,240	1,363	1,425
Técnico de electrónica I .....	1,017	1,039	1,146	1,195
Técnico de electricidade I .....	1,017	1,039	1,146	1,195
Oficial de electrónica II .....	784	812	830	864
Oficial electricista II .....	784	812	830	864
Oficial de obra civil II .....	767	786	817	856
Oficial de electrónica I .....	693	719	744	778
Oficial electricista I .....	693	719	744	778
Oficial de obra civil I .....	638	662	697	727
Pré-oficial de electrónica .....	610	630	650	687
Pré-oficial de electricidade .....	610	630	650	687
Ajudante de obra civil .....	500	518	611	636
<b>Serviços administrativos</b>				
Secretário de administração .....	931	989	1,037	1,079
Secretário .....	847	887	933	971
Técnico administrativo .....	920	1,037	1,087	1,130
Fiel de armazém .....	702	737	818	851
Escriturário .....	700	734	761	792
Ajudante de fiel de armazém .....	561	594	615	641
Rececionista e telefonista .....	608	657	685	713
<b>Chefes de serviço</b>				
Nível II .....	2,413	2,496	2,569	2,673
Nível I .....	2,100	2,173	2,237	2,326

Escalão A — a trabalhadores com menos de dois anos de antiguidade na GESTIPONTE.

Escalão B — a trabalhadores com mais de dois anos e menos de três anos de antiguidade na GESTIPONTE.

Escalão C — a trabalhadores com mais de três anos de antiguidade na GESTIPONTE.

Escalão D — a trabalhadores com:

- a) Mais de dois anos de antiguidade no escalão C da mesma categoria e desde que tenham classificação de avaliação de desempenho de *Satisfatório* ou superior nos dois períodos anuais

anteriores. Efeito inicial a 1 de Janeiro de 2002, sem retroactivos; ou

- b) Mais de três anos de antiguidade no escalão C da mesma categoria e desde que tenham classificação de avaliação de desempenho de *Satisfatório* ou superior em dois dos três períodos anuais anteriores. Efeito inicial a 1 de Janeiro de 2002, sem retroactivos; ou
- c) Mais de quatro anos de antiguidade no escalão C da mesma categoria e desde que tenham classificação de avaliação de desempenho de *Satisfatório* ou superior no quarto ou, se a mais anos, sempre no último dos períodos anuais anteriores na análise. Efeito inicial a 1 de Janeiro de 2002, sem retroactivos.

Eventuais casos de vencimentos base por categoria profissional que se situem, em 2005, a mais de € 50 acima da tabela salarial de 2005 ou novas categorias profissionais entretanto criadas serão, em 2006, actualizados em 2,6 % sobre o valor do vencimento base mensal em 2005, arredondados ao euro superior (efeito de arredondamento variável de 1 a 99 cêntimos para cima).

A presente tabela salarial tem o seu início de vigência em 1 de Janeiro de 2006 e o seu termo de vigência em 31 de Dezembro de 2006.

Montijo, 14 de Junho de 2006.

Pela GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A.:

Vitor Manuel Rodrigues Ferreira, mandatário.  
Pedro Augusto Costa Belo, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Depositado em 3 de Julho de 2006, a fl. 135 do livro n.º 10, com o n.º 132/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SICOMP — Sind. das Comunicações de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre a PT Comunicações, S. A., e as organizações sindicais signatárias é subscrito em 6 de Junho de 2006 o presente acordo de revisão do acordo de empresa da PT Comunicações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 2003, 14, de 15 de Abril de 2004, e 19, de 22 de Maio de 2005.

O presente acordo obriga, por um lado, a PT Comunicações, S. A., empresa do sector de actividade e telecomunicações e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste AE, abrangendo todo o território nacional.

## **CAPÍTULO I**

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

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a PT Comunicações, S. A. (adiante referida por PT Comunicações, S. A., ou por empresa), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional.

2 — Os anexos a este acordo constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3 — As disposições deste AE são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

#### **Cláusula 2.ª**

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

À vigência, denúncia e revisão do presente acordo de empresa aplica-se o disposto na lei.

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Deveres da empresa**

1 — São deveres da empresa, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho, exemplares das publicações da empresa destinadas a informação geral;
- e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da empresa e às ERCT sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da empresa para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da empresa;
- g) Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente acordo;
- h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, condições de trabalho adequadas;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a



consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;

- k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e currículo, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- l) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
- n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho adequado ao desenvolvimento da actividade profissional do trabalhador, nos casos em que o deva fazer e nos termos dos normativos em vigor;
- o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a empresa se obriga a prestar;
- p) Enviar às associações sindicais signatárias deste acordo, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efectuadas individualmente.

2 — São ainda deveres da empresa, quando ao serviço da empresa ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à empresa ou a terceiros;
- c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter actuado dolosamente ou com negligência grosseira ou ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na

lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste acordo;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles;
- f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador, para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, excepto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que se considerar mais favorável;
- i) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, aparelhos e outros bens de natureza similar cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da empresa, nomeadamente:

- a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar com civismo, urbanidade e correcção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da empresa, clientes e público em geral;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) Informar os serviços competentes da empresa, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspecto relevante para a prestação da actividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;
- e) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, as normas, orientações e instruções relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da actividade de telecomunicações exercida pela empresa;

- f) Dar conhecimento à empresa, através da linha hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- g) Ser portador do cartão de identificação da empresa, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;
- h) Utilizar os fardamentos de trabalho e equipamentos fornecidos pela empresa;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, do material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de comparência nos termos que a empresa determinar;
- k) Comparecer às acções de formação para que tenham sido convocados;
- l) Comparecer aos exames médicos para que os serviços de saúde ocupacional os tenham convocado;
- m) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos inerentes à melhoria da produtividade da empresa;
- n) Executar com competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- p) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Direito de reclamação**

1 — O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2 — Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exactos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3 — Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato

cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4 — O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Reclamações ou exposições**

1 — Os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.

2 — Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3 — As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas por escrito por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

### CAPÍTULO III

#### **Categorias profissionais, níveis e funções**

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Definição de conceitos base**

1 — «Posto de trabalho» é o conjunto de responsabilidades organizadas com vista à obtenção de um fim específico, atribuíveis a um ou mais titulares e que contribuem para o objectivo de determinada actividade.

2 — «Função» é o conjunto de postos de trabalho que têm um núcleo comum de actividades e de qualificação, atribuíveis a uma categoria profissional.

3 — «Categoria profissional» é o conjunto de funções semelhantes exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação e conhecimentos específicos.

4 — «Carreira profissional» é a categoria ou conjunto de categorias referente a uma mesma área de actividade.

5 — «Nível de progressão» é o posicionamento do trabalhador na sua categoria profissional.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Definição de funções**

1 — O núcleo essencial das funções de cada categoria profissional é o constante do anexo I do presente acordo.

2 — No núcleo essencial de funções integra-se a plena utilização dos meios colocados à disposição do trabalhador para a cabal prossecução dos objectivos do posto de trabalho em concreto e da empresa em geral.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Funções diferentes**

1 — Considera-se exercício de funções diferentes a situação em que a um trabalhador é atribuído um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da sua, enquanto necessário.

2 — A cessação do exercício de funções diferentes pode ocorrer a pedido do trabalhador, por razões ponderosas a ele respeitantes, aceites pela empresa.

3 — Do exercício de funções diferentes não pode resultar diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — O desempenho de funções diferentes, nos termos desta cláusula, confere direito, enquanto aquele se mantiver, à remuneração correspondente ao nível de progressão imediatamente seguinte ao do trabalhador, nos casos em que a remuneração mensal do nível inicial de progressão da categoria a que correspondem as funções diferentes seja superior à remuneração do nível inicial de progressão da categoria do trabalhador.

5 — O exercício de funções diferentes tem carácter transitório e só em casos excepcionais, nomeadamente em situações de substituição por ausência temporária do trabalhador, poderá ultrapassar os seis meses.

6 — A empresa poderá criar, modificar ou extinguir regimes de comissão de serviço para o exercício de funções especiais, nos termos previstos na lei.

7 — Nos casos em que aos trabalhadores são atribuídas funções correspondentes a categorias profissionais superiores, estes terão direito a mudança de categoria profissional após seis meses de exercício efectivo daquelas funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade**

1 — A antiguidade na empresa é todo o tempo decorrido desde a data da admissão, incluindo o tempo de contratação a termo e de formação específica anterior àquela, depois de descontadas as faltas injustificadas e as de natureza disciplinar.

2 — A antiguidade na categoria profissional é todo o tempo de permanência nessa categoria depois de descontadas as faltas injustificadas, de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem retribuição.

Nos casos de ingresso na categoria pelo respectivo nível de progressão inicial, será a antiguidade na categoria apurada em termos análogos aos definidos no número seguinte.

3 — Antiguidade no nível de progressão:

- a) É o tempo decorrido desde a data de ingresso do trabalhador nesse nível, incluindo, no caso de se tratar do nível inicial da categoria profissional em causa, o tempo de formação específica anterior à admissão ou à mudança de categoria profissional, depois de descontadas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e os períodos de licença sem retribuição;

- b) Quanto a categorias profissionais para as quais não seja exigida formação específica anterior à admissão, o tempo de contratação a termo, desde que no exercício das mesmas funções e sem interrupção destas, será relevante para efeito de antiguidade no nível inicial, depois de descontadas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem retribuição.

4 — A perda de antiguidade nas modalidades definidas nos números anteriores conta-se por dias.

5 — O disposto nos números anteriores produz efeitos a partir da entrada em vigor deste acordo, mantendo plena eficácia, relativamente aos trabalhadores oriundos das empresas extintas aquando da criação da Portugal Telecom, S. A., os registos existentes de antiguidade, efectividade e tempo de serviço, exclusivamente nos precisos termos em que lhes era atribuída relevância, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>

## **CAPÍTULO IV**

### **Preenchimento de postos de trabalho, movimentação profissional e formação**

#### **SECÇÃO I**

##### **Preenchimento de postos de trabalho**

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Preenchimento dos postos de trabalho**

A empresa recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competências, priorizando o recurso a transferências e reconversões.

#### **SECÇÃO II**

##### **Transferências**

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Conceitos**

1 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por «local habitual de trabalho» entende-se:

- a) O lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o contratualmente definido;
- b) Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

2 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por «transferência» entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.

3 — Às nomeações para os cargos de direcção, chefia e outras funções referidas no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam

mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente acordo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Modalidades de mobilidade geográfica

1 — A empresa pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da lei.

2 — As transferências podem efectuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Conveniência de serviço;
- c) Motivos de saúde.

3 — A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a empresa.

4 — A transferência por acordo pode ser da iniciativa da empresa, a pedido do trabalhador, ou de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

5 — Nos casos em que a transferência prevista no número anterior implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por cinco dias úteis para efectivação da mudança respectiva.

6 — As transferências efectuar-se-ão prioritariamente por acordo. Se tal se manifestar impossível, poderá a empresa proceder à transferência por conveniência de serviço. Para aferir essa impossibilidade, a empresa analisará a bolsa de pedidos de transferência que permitam satisfazer as suas necessidades e facilitará permutas que permitam conseguir o mesmo resultado.

7 — A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da empresa e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.

8 — No caso de transferências por conveniência de serviço, a empresa terá em atenção a expectativa que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferências que não se enquadrem naquela expectativa, desde que destas não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a duas horas, em transporte público.

9 — A empresa informará previamente o sindicato que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

10 — A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos serviços de saúde ocupacional.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Regras da transferência por conveniência de serviço

1 — Nas transferências por conveniência de serviço, e salvaguardado o disposto nos n.ºs 8 e 9 desta cláusula, relativo a transferências temporárias, a empresa observará as regras seguintes.

2 — Relativamente aos trabalhadores a transferir, que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a empresa respeitará a seguinte ordem de prioridades:

- a) O trabalhador mais recente no local de trabalho desde que esta situação não resulte de uma anterior transferência por conveniência de serviço para este local de trabalho;
- b) O trabalhador com menor antiguidade na categoria;
- c) O trabalhador com menor antiguidade na empresa.

3 — Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho, por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resultem acréscimos de encargos para o trabalhador ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez, e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:

- a) Nas situações em que o trabalhador não mude de residência, terá direito ao acréscimo de despesas com transportes colectivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver;
- b) Para efeitos da alínea anterior, calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes colectivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;
- c) Sempre que as transferências por conveniência de serviço impliquem mudança de residência, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência;
- d) Consideram-se despesas directamente impostas pela transferência, para efeitos da alínea anterior, as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respectivo agregado familiar que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respectivo alojamento condigno até ao 7.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador já tiver habitação.

4 — Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar:

- a) Pelo recebimento mensal das despesas referidas anteriormente a que prove ter direito; ou
- b) Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de nove meses.

5 — Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.

6 — Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá

direito a dispensa por sete dias úteis para efectivação da mudança respectiva.

7 — As transferências por conveniência de serviço serão comunicadas por escrito ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias nos casos em que a transferência implique mudança de residência e 30 dias nas restantes situações, salvo em situações excepcionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma.

8 — As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de oito dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência.

9 — Às transferências temporárias serão aplicadas, com os devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento, enquanto a transferência se mantiver.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Effectivação de transferência

As transferências efectivam-se com o início de funções no novo posto de trabalho.

### SECÇÃO III

#### Mudança de categoria profissional

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Conceito

1 — Considera-se mudança de categoria profissional a passagem do trabalhador de uma para outra categoria profissional.

2 — Não se considera mudança de categoria profissional o exercício de funções diferentes, de cargos de direcção e chefia e de outros regimes de comissão de serviço.

3 — A mudança de categoria profissional pode partir da iniciativa da empresa ou do trabalhador.

4 — Constitui promoção a mudança de categoria de um trabalhador para categoria superior dentro da mesma carreira profissional.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria profissional de iniciativa da empresa

1 — A mudança de categoria profissional da iniciativa da empresa visa o preenchimento de determinado posto de trabalho, decorrendo nomeadamente de:

- a) Necessidade de serviço;
- b) Reorganização do serviço;
- c) Reestruturação e ou extinção de posto de trabalho ou de categoria profissional;
- d) Inadequação do trabalhador ao posto de trabalho;
- e) Recomendação dos serviços de saúde ocupacional;
- f) Desobrigação da prestação de trabalho em regime de laboração contínua, na hipótese prevista no n.º 11 da cláusula 51.<sup>a</sup>

2 — Nas mudanças de categoria profissional decorrentes de iniciativa da empresa poderá esta dispensar a satisfação de algum ou alguns requisitos de ingresso na nova categoria, nomeadamente as habilitações.

3 — A empresa disponibiliza-se para analisar anualmente com os sindicatos a realização de processos de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira ou para carreira diferente, de acordo com as necessidades de serviço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria profissional por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador que toma a iniciativa de propor a mudança de categoria profissional deve possuir as habilitações e satisfazer os demais requisitos exigidos para a categoria profissional de destino, nos termos deste acordo.

2 — A empresa poderá dispensar excepcionalmente candidatos da frequência de cursos de formação ou de alguma(s) prova(s), quando tenham realizado provas idênticas às previstas há menos de um ano e tenham ficado aptos nas mesmas ou se verificar reconhecida experiência e competência dos candidatos para o desempenho das funções da nova categoria profissional, dando conhecimento prévio dos fundamentos da dispensa aos sindicatos representativos das categorias profissionais interessadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Seleção

1 — A empresa recorrerá a mecanismos de selecção que permitam avaliar a capacidade do trabalhador para exercer novas funções mais qualificadas, preferencialmente mediante provas técnico-profissionais segundo critérios previamente anunciados e com divulgação da lista dos trabalhadores aprovados.

2 — A empresa divulgará com uma antecedência de oito dias úteis a data do início e local da prestação das provas de âmbito técnico-profissional.

3 — O tempo despendido com a prestação das provas previstas no presente acordo para mudança de categoria profissional, considera-se, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

4 — A empresa informará os sindicatos dos postos de trabalho a preencher e processo de selecção.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Effectivação das mudanças de categoria profissional

1 — Da mudança de categoria profissional de iniciativa da empresa não resultarão prejuízos para o trabalhador, nomeadamente no que respeita ao nível de remuneração.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalhador mudado de categoria profissional será posicionado na nova categoria nos termos seguintes:

- a) No nível de progressão com remuneração correspondente à do nível de categoria de origem

ou, caso aquele não exista, no nível imediatamente superior;

- b) No nível de progressão inicial, caso a respectiva remuneração seja superior à que detinha.

3 — Quando a mudança de categoria for dentro de uma mesma carreira e para categoria mais qualificada, o trabalhador será posicionado na nova categoria no nível de progressão de valor com remuneração imediatamente superior à do nível detido na categoria de origem.

## SECÇÃO IV

### Admissões

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Condições gerais e específicas de admissão

1 — O ingresso na empresa pode efectuar-se através de:

- a) Admissão por concurso;  
b) Admissão directa, quando tal se justifique face a razões funcionais da empresa.

2 — Antes da admissão na empresa, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a averiguar da sua aptidão física para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respectivo contrato.

3 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Ter idade não inferior a 18 anos;  
b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;  
c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência;

4 — O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

- a) Categoria profissional;  
b) Remuneração;  
c) Duração semanal de trabalho;  
d) Local de trabalho;  
e) Condições específicas da prestação de trabalho;  
f) Dispensa de período experimental, se o houver;  
g) Data do início do trabalho.

5 — As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste acordo, sem prejuízo de a empresa poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental tem a duração prevista na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato durante o período experimental, sem necessidade de aviso prévio ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Nos contratos a termo o período experimental é de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para a denúncia do contrato, estão as partes obrigadas a comunicar a mesma com um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste acordo, sem prejuízo de a empresa poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

2 — Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

## SECÇÃO V

### Progressão

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Princípio

1 — Considera-se progressão a passagem de um trabalhador para nível superior (nível de progressão) na sua categoria profissional.

2 — A empresa disponibiliza-se para analisar anualmente com os sindicatos a realização de movimentos de progressão, tendo em consideração a capacidade competitiva da empresa.

3 — Os movimentos de progressão baseados no mérito ou por nomeação serão suportados por prévia apreciação profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Modalidades

1 — A progressão pode ser automática ou por nomeação.

2 — A progressão automática é a que decorre da antiguidade no nível, sendo, contudo, passível de antecipação.

3 — A antecipação consiste na passagem a nível de progressão superior tendo por base o mérito em cuja apreciação serão tidos em consideração, nomeadamente a experiência e competência profissional do trabalhador.

4 — A progressão por nomeação é a que decorre da exclusiva iniciativa da empresa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Condições específicas

1 — A progressão dentro de cada categoria profissional efectiva-se nos termos previstos no anexo IV deste acordo.

2 — Exclusivamente para efeitos remuneratórios, as progressões automáticas reportam-se ao dia 1 do mês em que se perfaçam as respectivas condições específicas.

## SECÇÃO VI

### Cargos de direcção e chefia — Comissões de serviço

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os cargos de direcção, chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles serão exercidos em comissão de serviço, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, nos termos previstos na lei e no presente acordo.

2 — A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da empresa e depende de acordo escrito.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

Os acordos retributivos definidos entre a Empresa e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidas em regime de comissão de serviço nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela empresa.

2 — O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direcção, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, determinado nos termos do número anterior, confere direito à diferença entre a remuneração do nível de progressão do trabalhador substituto e a prevista para o nível imediatamente superior.

## SECÇÃO VII

### Formação

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — A empresa deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respectivas funções e actividade na empresa, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da empresa.

2 — O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam pro-

porcionadas pela empresa, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da empresa:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;
- c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a autoformação, através da participação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e empresa de um pacto de permanência;
- d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objectivas;
- e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem acções de formação no continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem e pagamento do transporte.

5 — Será assegurada informação às organizações sindicais relativamente aos planos de formação da empresa, no âmbito de um conselho consultivo para a formação.

6 — O conselho consultivo para a formação integrará oito representantes das organizações sindicais e igual número de representantes da empresa.

7 — No âmbito do conselho consultivo para a formação será analisada a possibilidade de certificação e validação da formação profissional ministrada pela empresa ou adquirida directamente pelos trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Deslocações em serviço

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceitos

1 — A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções ou receber formação fora do seu local de trabalho.

2 — Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

- a) «Deslocação em serviço» a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;
- b) «Local de trabalho» aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou de onde é destacado para prestar serviço noutros locais;
- c) «Ajudas de custo» os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo;
- d) «Pequenas deslocações» as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
- e) «Grandes deslocações» as que não permitem o regresso diário à residência habitual.

3 — A empresa não deve deslocar em serviço os trabalhadores que fundadamente aleguem a existência de prejuízos sérios directamente decorrentes da deslocação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Residência do trabalhador

Quando o trabalhador tiver mais de uma residência, apenas uma à sua escolha constituirá o seu domicílio para os diversos efeitos deste acordo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regresso ao local de trabalho

1 — Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 50 km deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho, desde que esteja assegurado transporte.

2 — Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 km e inferior a 100 km, deverá regressar ao respectivo local de trabalho em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.

3 — Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local de trabalho para alojamento ou alimentação terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4 — O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local de trabalho até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.

5 — Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e interilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efectuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação, ou ao paga-

mento antecipado da despesa mediante apresentação do respectivo comprovativo;

- b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo;
- c) A um período de repouso após viagens de duração superior a cinco horas consecutivas sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;
- d) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o seu horário normal, com base no valor de remuneração horária normal quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor de remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação.

2 — O período de repouso previsto na alínea c) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário, nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Condições para atribuição de ajudas de custo

1 — Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;
- b) Almoço — quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;
- c) Jantar — quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.

2 — Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:

- a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;
- b) Por cada dia completo de deslocação, ajuda de custo completa.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem direito a ajudas de custo

1 — Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

- a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento, ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
- b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alar-se na forma habitual;
- c) As resultantes de transferências;
- d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
- e) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho;



f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 km.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Não acumulação de subsídios**

1 — A atribuição de ajuda de custo para qualquer refeição implica a perda do subsídio para a refeição correspondente.

2 — Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e d) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Deslocações de carácter excepcional**

Excepcionalmente poderão ser suportadas pela empresa mediante apresentação de documento justificativo as despesas decorrentes de deslocações, nomeadamente ao estrangeiro que, por imposição de serviço, se não enquadrem nas disposições anteriores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

1 — A empresa custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente laboral ou falecimento de familiares referidos na cláusula 92.<sup>a</sup>, alínea a), deva regressar ao seu local de trabalho.

2 — Enquanto o regresso não for possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo desde que não se encontre hospitalizado.

3 — Salvo o disposto no número anterior as faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Adiantamento**

Salvo caso de manifesta impossibilidade, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis deverá ser adiantado aos trabalhadores mediante autorização dos respectivos responsáveis, quando aqueles o solicitem.

## SECÇÃO II

### **Cedência ocasional**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Conceito**

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Regime**

1 — A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas na presente secção.

2 — A cedência ocasional pode verificar-se, para além dos casos previstos na lei, entre empresas ou entidades que integrem o grupo PT, nomeadamente em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de associação, com ou sem fins lucrativos, ou de participação unilateral e indirecta.

3 — A duração da cedência será fixada por períodos de um ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de cinco anos ou do que for acordado entre as partes.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.

5 — A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a data de início e sua duração.

6 — Cessando o acordo de cedência o trabalhador cedido regressa à empresa mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.

7 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente acordo.

## SECÇÃO III

### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações aos mesmos, nos termos da lei e do presente acordo.

2 — O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente acordo, sendo de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais e, regra geral, de sete horas e seis minutos diários, com ressalva para períodos de menor duração já em vigor.

3 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até duas horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — A duração média do trabalho referida no número anterior deve ser apurada por referência a um período máximo de quatro meses.

5 — Os regimes definidos nos n.ºs 3 e 4 serão sujeitos a prévia programação das respectivas actividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 21 dias.

6 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime

previsto nos n.ºs 3 e 4, quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos doze meses;
- d) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- e) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico.

7 — Aos trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup> e para efeitos de abono de prevenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário de sete horas e seis minutos; para efeitos de intervenção será considerado o período normal de trabalho em cada momento praticado.

8 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nos n.ºs 3 e 4, e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime, manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.

9 — A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos n.ºs 3 e 4 deve ser efectivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excepcional, poder ser paga com o acréscimo de 75% sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.

10 — Aos trabalhadores que prestem trabalho em regime de trabalho por turnos, em serviços de laboração contínua ou não, podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até nove horas diárias, sem prejuízo do respeito pelo período normal de trabalho semanal e das regras respeitantes à elaboração de escalas.

11 — Os limites do período normal de trabalho podem ser ainda ultrapassados nos seguintes casos:

- a) Aos trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- b) Aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Pausa especial**

1 — Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de sessenta minutos a que têm direito os trabalhadores exclusivamente ocupados com o tráfego telefónico e telegráfico das estações telefónicas de horário permanente, incluindo as dos centros de grupos de redes já automatizados e os trabalhadores que exerçam funções em serviços de laboração contínua.

2 — Para acerto de escalas dos trabalhadores referidos no número anterior, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem, a título excepcional, ser fixados períodos normais de trabalho de nove horas, nos quais

se integra a pausa respectiva, mantendo-se o período normal de trabalho semanal que lhes esteja atribuído.

3 — Considera-se também parte integrante do período normal de trabalho diário a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os demais trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

1 — Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, salvo os casos em que seja fixado, por acordo, intervalo diferente.

3 — A nenhum trabalhador deverá ser atribuído horário que implique a prestação de mais de cinco horas consecutivas de serviço.

4 — Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Repouso**

1 — A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a onze horas.

2 — Quando, por motivo de trabalho suplementar, o repouso for inferior a onze horas consecutivas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte ou durante o período normal de trabalho diário seguinte, consoante o seu período ininterrupto de repouso haja sido reduzido até quatro ou a menos de quatro horas.

3 — Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fracção deste que antecede o intervalo de descanso.

4 — Para efeitos de aplicação do n.º 2, quando o trabalho suplementar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de repouso iniciar-se-á três horas após a cessação do período normal de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho a tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, regendo-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regu-

laridade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes;
- d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

3 — Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a empresa apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.

4 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

5 — São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na empresa.

6 — No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, a pausa prevista na cláusula 45.<sup>a</sup> será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

## SECÇÃO IV

### Horário de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e bem assim dos intervalos de descanso e dos dias de descanso semanal.

2 — Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>, e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de uma semana.

4 — Os trabalhadores não poderão escusar-se, salvo circunstâncias devidamente justificadas, ao cumprimento de um horário diferente do horário normal, nos seguintes casos:

- a) Realização de trabalhos na via pública cujo período de execução por imposição genérica ou específica da entidade oficial competente, não coincida com o horário habitual;
- b) Quando o serviço a executar não possa ser feito de outro modo sem afectação do serviço de telecomunicações;

c) Quando estejam em causa situações de emergência ou de calamidade pública.

5 — Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de 60 minutos a que têm direito os trabalhadores a quem por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para período que se situe entre as 21 horas e as 7 horas.

6 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

7 — Os trabalhadores nomeados para os cargos ou funções previstas no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup> e ainda os motoristas no exercício das respectivas funções poderão ser isentos do horário de trabalho nos termos previstos na lei.

8 — Manter-se-ão em vigor os tipos de horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente acordo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

1 — Na empresa vigorarão os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Fixos — são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;
- b) Por turnos — são aqueles em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;
- c) Flexíveis — são aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário que, no entanto, ocorrerão dentro de uma amplitude diária previamente definida, sendo obrigatória a prestação de trabalho durante períodos do dia também previamente estabelecidos e só é concedido este tipo de horário desde que não haja prejuízo para o serviço.

2 — Qualquer dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo, em que o intervalo de descanso é substituído pela pausa consagrada na cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Regime dos horários por turnos

1 — A empresa poderá organizar os horários em regime de turnos de acordo com as necessidades dos serviços.

2 — Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.

3 — Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:

- a) Para vigorar pelo prazo de seis meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e são afixadas em cada local de trabalho, com a antecedência mínima de sete dias;
- b) Mensalmente e afixadas com antecedência mínima de oito dias sobre a data da sua entrada em vigor.

4 — As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.

5 — O pessoal só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o n.º 5 coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre uma folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100 % de um dia de trabalho.

7 — Nos serviços em que se pratique o regime de laboração contínua as escalas devem ser organizadas de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada semana de calendário, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

8 — Salvo casos excepcionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e com funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.

9 — A duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos não poderá ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados excepto nos casos em que o trabalhador dê o seu acordo.

10 — A empresa desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objecto de recomendação dos serviços de saúde ocupacional.

11 — Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, de forma justificada, ser desobrigados deste regime.

12 — Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a rigoroso exame médico.

## SECÇÃO V

### Trabalho suplementar e nocturno

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho por determinação prévia e expressa da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, a prestação de trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei geral, sendo remunerada nos seguintes termos:

- a) O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os acréscimos de 50 % da retribuição normal na primeira hora e 75 % nas horas ou fracções subsequentes;
- b) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos 12 meses;
- d) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- e) Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 de idade.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excepcionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia normal e em dia feriado confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas podendo este descanso, por acordo com o trabalhador, ser substituído por trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, não substituível por remuneração.

8 — O direito ao gozo dos dias de descanso compensatório referido nos n.os 6 e 7, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

9 — Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, os dias de descanso compensatório a que eventualmente tenha adquirido direito poderão ser gozados, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

10 — Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público colectivo, a empresa obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efectuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio; quando exista transporte público colectivo, a empresa suporta a despesa efectuada pelo trabalhador com esse transporte.

11 — Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 71.<sup>a</sup>

12 — a) O trabalho suplementar que transite, sem interrupção, de um dia para o seguinte será remunerado como se houvesse sido prestado todo no dia em que se iniciou;

b) Exceptua-se à regra prevista na alínea anterior o trabalho prestado em dia de descanso semanal, semanal complementar ou feriado e que tenha sido iniciado em dia normal de trabalho, o qual será pago, na parte que transite para um daqueles dias, com o acréscimo previsto no n.º 2, alínea b), desta cláusula;

c) Não é aplicável às situações descritas nas alíneas a) e b) o disposto no número seguinte.

13 — Fracções mínimas:

a) O trabalho suplementar prestado em dia normal, imediatamente antes ou na continuidade do período normal de trabalho, é remunerado em fracções mínimas de trinta minutos, excepto a fracção inicial, que será de uma hora;

b) O trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em descontinuidade do período normal de trabalho, será remunerado em fracções mínimas de uma hora, excepto a fracção inicial que será de duas horas;

c) O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado, será remunerado em fracções mínimas de duas horas, excepto a fracção inicial que será de quatro horas.

14 — O tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação de trabalho suplementar entre a residência e o local de trabalho é remunerado com base no valor da remuneração horária normal.

15 — O limite para a prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho é de duzentas horas por ano e por trabalhador, independentemente de trabalhar a tempo completo ou parcial.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as vinte e uma horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — Os trabalhadores são dispensados de prestar trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;

d) O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho nocturno.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da empresa para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação inadiável de avarias notificadas durante o período de prevenção. O trabalhador só poderá ausentar-se para outro local desde que o serviço esteja informado da sua localização e seja possível contactá-lo com facilidade.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção, a um abono de montante fixado no anexo V, não se considerando para tal:

a) O período normal de trabalho diário;

b) Os períodos de tempo remunerados como trabalho suplementar.

3 — A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal obrigatório, independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório. Tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos três dias úteis seguintes, ou excepcionalmente, quando razões imperiosas de serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, dentro dos 30 dias seguintes. Não tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos cinco dias úteis seguintes ou, por acordo com o trabalhador, gozado noutra altura ou substituído pelo acréscimo de 100 % no abono referido no n.º 2.

4 — O tempo de intervenção em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal complementar, e em dia feriado, neste caso quando o trabalhador não exerça a opção permitida pelo número seguinte, confere direito a descanso compensatório nos termos do regime de trabalho suplementar.

5 — A prevenção em dia feriado confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 100 % no abono referido no n.º 2, ou a optar, desde que tenha havido intervenção, por um dia de descanso compensatório.

6 — Quando por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção o repouso for inferior a nove horas consecutivas, os trabalhadores serão dispensados sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte ou durante o período normal de trabalho diário seguinte, consoante o seu período de repouso haja sido reduzido até quatro ou a menos de quatro horas.

7 — A prevenção só deve existir nos locais e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

8 — A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da empresa.

9 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais de uma semana em cada mês.

10 — Quando circunstâncias excepcionais obriguem um trabalhador a fazer prevenção durante mais de uma semana no mesmo mês, o abono referido no n.º 2 terá um aumento de 50 % nos dias que a excedam.

11 — Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que as respectivas equipas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

12 — Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que justificadamente a não possam ou não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

13 — O tempo de trabalho prestado em cada intervenção é pago com os acréscimos remuneratórios previstos para o trabalho suplementar, no n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>, e, sendo caso disso, com os previstos para o trabalho nocturno, com as seguintes especificidades:

- a) A remuneração equivalente a um mínimo de duas horas em cada intervenção de serviço;
- b) Se no período dessas duas horas ocorrer a necessidade de nova intervenção, o trabalhador será remunerado apenas pelo tempo despendido na segunda intervenção que ultrapasse as duas horas já consideradas;
- c) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores conta-se o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida;
- d) A remuneração equivalente a uma fracção mínima de quatro horas para a primeira intervenção de serviço dos trabalhadores escalados em dias de descanso e feriados.

14 — A empresa assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local de trabalho e o correspondente regresso.

15 — Na falta de transporte proporcionado pela empresa, o trabalhador utilizará o transporte que julgar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

16 — Em chamadas nocturnas para fora da sede, o trabalhador deve ser acompanhado por um outro que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar, sempre que tal se justifique por razões técnicas ou de segurança.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Chamada accidental**

1 — Para os casos em que não esteja instituído o regime de prevenção, e dentro do âmbito definido nos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respectiva equipa, o trabalhador que seja chamado accidentalmente, por urgente necessidade de serviço, tem direito a um abono de montante fixado no anexo V, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2 — A chamada accidental em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do n.º 5 da cláusula 52.<sup>a</sup>;

3 — A chamada accidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100 % no abono referido no n.º 1, ou a um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.

4 — Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamadas accidentais o disposto nos n.ºs 14 e 13 a 16 da cláusula anterior.

5 — O recurso a chamadas accidentais só poderá verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem regulamentadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita, a apresentar, caso a caso, pelo responsável pela decisão.

## CAPÍTULO VI

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Protecção da maternidade e paternidade**

1 — Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo, qualquer discriminação em função do sexo.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei quanto à protecção da maternidade e paternidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com os da lei:

- a) Por ocasião do parto, uma licença com a duração prevista na lei;
- b) Uma licença por nascimento de filhos, com a duração de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a ser gozada pelo pai no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
- c) Dispensa diária da trabalhadora durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos durante o período de 12 meses após o parto;
- d) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias em cada mês sem perda de direitos, no período de doze meses após o parto;

- e) Dispensa, a seu pedido, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, até 12 meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovada gravidez.

3 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito nos termos da alínea a) do número anterior, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalho de diminuídos físicos

A empresa, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando acções de formação e de aperfeiçoamento profissional.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estudantes

1 — Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da empresa são os previstos na lei, não sendo cumuláveis com o estabelecido nos números seguintes.

2 — O trabalhador-estudante é o trabalhador que cumulativamente com a sua actividade profissional na empresa, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a empresa.

3 — Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até quatro horas, a gozar de uma só vez ou fraccionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.

4 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo V ao presente acordo.

2 — Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.

3 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horário normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no n.º 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

4 — No acto do pagamento da remuneração ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da remuneração.

5 — O pagamento da remuneração será efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

6 — Exceptuando-se os casos de despedimento a empresa não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:

- a) Nos casos permitidos por lei e com as limitações dela decorrentes;
- b) Por prejuízos causados à empresa por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3% sobre a remuneração do trabalhador.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês de Dezembro nesse ano.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.

3 — O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou, no caso de férias interpoladas, gozar um período igual ou superior a cinco dias úteis consecutivos.

4 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha direito a retribuição mensal superior àquela que serviu de base de cálculo ao subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até 31 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

6 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 89.º, quanto ao direito a férias nos períodos de impedimento prolongado, os trabalhadores que se encontrem nesta situação, em consequência de acidente em serviço, terão direito à percepção do subsídio de férias a que em cada ano teriam direito se se encontrassem ao serviço.

7 — O número de dias de férias para além de 22 dias, de acordo com o disposto na cláusula 81.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de Novembro e corrigido no caso de aumento de vencimento no mês de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro será atribuído um subsídio proporcional ao tempo de serviço.

3 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano da incorporação quer no ano de passagem à disponibilidade, excepto no caso do número anterior.

4 — No caso de cessação do contrato, será atribuído ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Os trabalhadores que tiverem utilizado período de licença sem retribuição receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional ao tempo de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

6 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos, e por qualquer motivo o trabalhador tenha tido direito a retribuição mensal superior à do mês de Dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela retribuição.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio por trabalho a grande altura

1 — Os trabalhadores que, pelo exercício das suas funções e com carácter regular, sejam obrigados a escalar antenas a alturas superiores a 50 m, receberão por cada subida efectiva um subsídio conforme previsto no anexo v.

2 — O valor deste subsídio variará consoante:

- a) A permanência na torre exceda seis horas;
- b) A permanência na torre seja igual ou inferior a seis horas e superior a três horas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Abono por alteração do horário normal

(Eliminada.)

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Compensação por horário descontínuo

(Eliminada.)

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de línguas

(Eliminada.)

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Abono pelo risco de condução

1 — Os trabalhadores que, para o exercício da sua actividade profissional, conduzam ou operem em serviço as viaturas, tractores, transportadoras de bobinas, empilhadoras e gruas da empresa e que não sejam da categoria profissional de motorista receberão por cada dia em que conduzam, tendo a viatura sob a sua responsabilidade pelo menos três horas, o abono pelo risco de condução fixado no anexo v deste acordo.

2 — Desde que a actividade diária de condução em serviço de viaturas da empresa seja relevante para o desempenho de funções da categoria do trabalhador, este auferirá o abono previsto na presente cláusula ainda que não complete o período de tempo referido no número anterior.

3 — Os trabalhadores da categoria profissional de motorista que operem gruas da empresa receberão este abono, nas condições dos números anteriores.

4 — Os trabalhadores que apresentem razões fundadas para deixar de conduzir veículos da empresa serão dispensados de desempenhar aquela função, mediante a apresentação de declaração médica dos serviços de saúde ocupacional, ou desde que o comuniquem com a antecedência de 90 dias.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte próprio

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço, tenham de se deslocar em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a) 25% do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;



- b) 12 %, quando se tratar de motociclo;
- c) *(Eliminada.)*

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio para obtenção de carta de condução

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que no exercício das respectivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores será atribuído um abono para falhas de acordo com o regime em vigor na empresa.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de refeição principal desde que:

- a) Nos dias normais de trabalho prestem, pelo menos, três horas de trabalho efectivo;
- b) Ou, nos dias em que, por determinação da empresa, nomeadamente por imposição de escala, chamada accidental ou prevenção, prestem, pelo menos, duas horas de trabalho efectivo.

2 — Não são abrangidos pelo disposto no número anterior:

- a) Os trabalhadores em regime de ajudas de custo e os que se encontrem em regime de prevenção, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula;
- b) Os trabalhadores aos quais, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, são concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;
- c) Pessoas em serviço na PT Comunicações pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo os casos previstos no número seguinte.

3 — Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, consequentemente, não afectam a percepção do subsídio para refeição:

- a) A pausa diária estabelecida na cláusula 45.<sup>a</sup>;
- b) A dispensa do serviço para exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração;
- c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da empresa, desde que sejam convocados por esta, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
- d) As ausências por motivo de serviço em instituições estranhas à empresa, com remuneração a cargo da PT Comunicações;

- e) Situações de falta previamente justificada pela empresa e determinada por esta;
- f) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
- g) As ausências dos membros das comissões emergentes deste acordo motivadas pelo respectivo funcionamento;
- h) As faltas por motivo de acidente em serviço;
- i) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da empresa e as previstas na alínea a) do n.º 4 da cláusula 58.<sup>a</sup>;
- j) Ausência por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência;
- k) As ausências por licença de maternidade e paternidade quando o trabalhador não receba subsídio de maternidade/paternidade da segurança social.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial de refeição

1 — Será atribuído aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar no período normal de refeição um subsídio especial de refeição de montante igual ao subsídio para a mesma refeição que se pratica na empresa, nos termos seguintes:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é atribuível, quando o trabalho suplementar tenha duração igual ou superior a duas horas e atinja ou englobe o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas);
- b) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal obrigatório ou dias feriados, quando o trabalho atingir o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas).

2 — Os subsídios referidos nos números anteriores não são acumuláveis com aquele que respeite à mesma refeição.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Subsídio de pequeno-almoço

1 — A empresa concede um subsídio de pequeno-almoço aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 e as 8 horas, inclusive.

2 — Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Compensação especial

1 — Por cada dia em que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal.

2 — O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Subsídio dominical**

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelo regime de trabalho suplementar, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efectivamente prestadas nesse dia.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Compensação por trabalho normal em dia feriado**

À prestação de trabalho normal que, por escala, recaia em dia feriado, será aplicável o regime remuneratório do trabalho suplementar prestado em dia feriado, podendo, por opção do trabalhador, ser esta remuneração substituída pelo gozo de um dia de descanso compensatório.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores permanentes da empresa têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades, sendo o valor da primeira equivalente ao dobro do valor de cada uma das restantes.

2 — As diuturnidades vencem-se no dia em que o trabalhador complete cada período de cinco anos, reportando-se, exclusivamente para efeitos remuneratórios, ao dia 1 do mês em que se perfizer aquele período.

3 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo v deste acordo.

4 — Para determinação do tempo de serviço passível de ser contabilizado para efeitos da atribuição de diuturnidades, serão considerados os registos de antiguidade existentes nas ex-empresas que constituíram a Portugal Telecom, S. A.

5 — A aquisição do direito à primeira diuturnidade calculada nos termos da parte final do n.º 1 da presente cláusula, pelos trabalhadores que em 28 de Janeiro de 1995 não eram abrangidos por esse regime, só se verifica a partir de 1 de Janeiro de 1996.

6 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial beneficiarão do pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>-A

##### **Retribuição especial por isenção de horário de trabalho**

1 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador.

2 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser

inferior à retribuição correspondente a 10,5% da remuneração base mensal e diuturnidades, salvo no caso previsto no número seguinte.

3 — Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior a 4% da remuneração base mensal e diuturnidades.

4 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos dos n.ºs 2 e 3 inclui a remuneração por trabalho nocturno e outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Suspensão do contrato de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal e feriados**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito em cada semana a dois dias de descanso semanal que coincidirão com o sábado e com o domingo excepto:

- a) Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem a laboração dois dias completos por semana;
- b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
- c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

2 — Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal o segundo dia.

3 — Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo com, pelo menos, uma semana de antecedência. No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos de sete em sete semanas, compreender o domingo.

4 — O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6 — Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, as folgas de compensação a que, eventualmente, tenha adquirido direito poderão ser gozadas, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Feriados

1 — Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2 — São considerados feriados:

1 de Janeiro;  
Sexta-feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio — Dia Mundial do Trabalhador;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
Dia útil imediatamente anterior ao Natal;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições ou usos locais.

3 — O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Férias

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto no presente acordo e na lei.

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

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se no ano da admissão e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de 3 meses de serviço.

3 — Sobrevindo o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruir desse direito de férias até 30 de Junho do ano subsequente.

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

5 — As férias dos trabalhadores contratados a termo regem-se pelo disposto na lei.

## Cláusula 81.<sup>a</sup>

### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

3 — Anualmente serão acrescidos mais três dias úteis de férias ao período de férias referido no n.º 1, conforme previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, não estando, contudo, este acréscimo dependente do número das faltas mencionadas naquela disposição.

4 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a empresa, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Retribuição durante as férias

Os trabalhadores têm direito à retribuição do período de férias correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, acrescida de um subsídio de férias calculado e atribuído nos termos do disposto na cláusula 60.<sup>a</sup>

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Antecipação de férias

1 — Os trabalhadores da empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço, pelos superiores hierárquicos respectivos, com competência para o efeito, até dois dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.

2 — As dispensas a que se refere o número anterior deverão ser solicitadas previamente por escrito, admitindo-se, todavia, a título excepcional, a comunicação posterior à sua verificação.

3 — Os dias de dispensa concedidos nos termos desta cláusula serão descontados no período de férias a que o trabalhador terá direito no ano civil subsequente ao da sua verificação.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Utilização de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, neste último caso, desde que:

a) Se verifique acordo entre a empresa e o trabalhador;

- b) Um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.

3 — Mediante acordo com a empresa, cinco dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho aferidos pelo período normal de trabalho diário.

4 — O disposto no n.º 1 apenas poderá deixar de observar-se nos seguintes casos:

- a) Quando se verifique a situação prevista no n.º 5 desta cláusula;
- b) No ano de cessação de impedimento prolongado, nos termos do n.º 3 da cláusula 89.º;
- c) Quando o trabalhador se encontre numa das situações que conferem a faculdade de acumulação de férias previstas na cláusula seguinte e dela pretenda beneficiar;
- d) Quando tenha havido a antecipação nos termos da cláusula 83.º;
- e) Quando o período experimental ou os estágios ou cursos precedentes da admissão impossibilitem a utilização das férias no ano em que se verifiquem.

5 — As férias vencidas num ano poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as que neste se vencem, quando da aplicação do disposto no n.º 1 resultar grave prejuízo para o trabalhador.

6 — A partir de 31 de Outubro de cada ano, deverá a empresa promover a utilização das férias vencidas nesse ano e não gozadas sempre que, até essa mesma data:

- a) Não tenham sido previamente marcadas, a pedido do trabalhador, para Novembro ou Dezembro desse mesmo ano;
- b) Não tenha havido decisão quanto a acumulação no ano seguinte, com os fundamentos previstos neste AE.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — Terão direito a acumular num mesmo ano as férias vencidas nesse ano com as que se tenham vencido no ano civil anterior os trabalhadores que:

- a) Exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
- b) Exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
- c) Pretendam gozá-las com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respectiva nacionalidade;
- e) Se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na empresa;
- f) Por acordo com a empresa, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo ao serviço.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior, os trabalhadores poderão ainda acumular num mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

3 — Para os efeitos da alínea c) do n.º 1, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins do 1.º grau da linha recta ou aquele que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias será efectuada por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Os trabalhadores escolherão as suas férias ou o período principal das mesmas nos termos de regulamentação interna.

4 — No caso previsto no n.º 2, a empresa só pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro, a menos que a marcação fora dessa época seja baseada num dos seguintes motivos:

- a) Declaração expressa do trabalhador considerando mais vantajosa a marcação efectuada fora daquela época;
- b) Marcação de férias interrompidas por doença, nos termos do n.º 2 da cláusula 87.<sup>a</sup>;
- c) Regresso do trabalhador à empresa após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.

5 — O mapa de férias definitivo de cada serviço deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — Aos trabalhadores da empresa que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

7 — No caso de férias interpoladas, o disposto nos números anteriores aplica-se à marcação dos respectivos períodos iguais ou superiores a cinco dias úteis.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas, desde que a empresa seja do facto informada e a situação de doença devidamente comprovada.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 89.º o gozo do período de férias prosseguirá após a cessação do motivo que originou a suspensão, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, imediatamente após a suspensão.

3 — Se da aplicação do n.º 2 desta cláusula não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias de férias, poderá

o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.

4 — O parto que ocorra durante as férias provoca a suspensão destas, podendo a parte restante das férias ser gozada imediatamente após o decurso do período concedido por maternidade.

5 — Se entre a cessação do motivo que determinou a suspensão e o termo do ano civil em que esta teve lugar restar um número de dias inferior ao do período de férias que o trabalhador tem ainda para gozar, aplicar-se-á o disposto no n.º 3 da cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Alteração da época de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.

4 — Será permitida a alteração da época de férias por acordo entre a empresa e o trabalhador, sendo sempre de conceder as que se fizerem por troca, salvo se disso resultar prejuízo para o serviço.

5 — Na sequência de situação de doença, maternidade, luto ou acidente, poderão os trabalhadores ser autorizados a gozar as suas férias, se o requererem, e sem prejuízo de terceiros.

6 — Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágio de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade da mesma.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição**

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito

a férias nos termos do n.º 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>, não se aplicando o disposto no n.º 3 da cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador ou herdeiros terão ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

4 — O período de férias a que se refere o n.º 2, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### SECÇÃO III

#### **Faltas**

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Definição e classificação de faltas**

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

2 — As faltas podem ser justificadas com ou sem retribuição, ou injustificadas.

3 — Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e classificados de acordo com o disposto no número anterior.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas com retribuição

Sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup> e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:

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

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

Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

- b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- c) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, até ao limite dos créditos fixados no AE, bem como as dadas para a prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;
- d) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;
- e) Por trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações e da Caixa da ex-CPRM em situações decorrentes do regime legal de protecção da maternidade, paternidade e adopção, que sejam subsidiadas pelo regime geral de segurança social, nas condições e percentagens de retribuição equivalentes às da percentagem de remuneração de referência aplicável, em cada eventualidade, aos respectivos beneficiários;
- f) Por motivo de doença desde que o trabalhador não beneficie de um regime de protecção na doença;
- g) As faltas dadas pelos dadores benévolo de sangue, nos termos da legislação aplicável;
- h) As faltas dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;
- i) As motivadas por cumprimento de obrigações legais, nomeadamente para comparência em tribunais e polícia;
- j) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: por acidente ou doença profissional, com ressalva do disposto na cláusula seguinte; para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, nos termos da legislação aplicável; resultante de outros motivos de índole pessoal ou particular, com o limite, neste último caso, de catorze horas e trinta minutos por ano, a utilizar fraccionadamente com o mínimo de trinta minutos;
- k) As situações de dispensas para amamentação enquanto esta durar e aleitação até o filho fazer 1 ano de idade;
- l) *(Eliminada.)*

- m) As dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para consulta pré-natal pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, quando não for possível a marcação das consultas para fora do horário de trabalho;
- n) As dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para efeitos de preparação para o parto;
- o) As faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante um terço do período legal da respectiva campanha eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de quarenta e oito horas;
- p) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação escolar do filho menor.

## Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela empresa bem como as motivadas por:

- a) Detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;
- c) Por motivo de doença, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social, e sem prejuízo do disposto na cláusula 114.<sup>a</sup>;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- f) Todas as ausências ao abrigo do regime de protecção à maternidade, paternidade ou adopção em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição, nem o regime geral de segurança social preveja subsídio de segurança social para aquela eventualidade;
- g) Todas as ausências ao abrigo do regime de protecção à maternidade, paternidade ou adopção de trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social que confirmem direito a subsídio ao abrigo do respectivo regime de protecção social;
- h) As faltas motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respectivo regime legal.

## Cláusula 94.<sup>a</sup>

### Faltas por doença

1 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
- b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;

- c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da empresa;
- d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

2 — Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Faltas para prestação de assistência inadiável a menores e outros membros do agregado familiar**

1 — O trabalhador pode faltar pelo tempo necessário e indispensável, até ao limite de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados e enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar.

2 — O trabalhador pode faltar, até ao limite de 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável ao cônjuge, a ascendentes, a descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta, em caso de doença destes.

3 — Para efeitos desta cláusula considera-se assistência inadiável aquela que não puder ser prestada por outra pessoa além do trabalhador, em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e justificação de faltas**

1 — Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, três dias de antecedência.

2 — As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas, igualmente acompanhadas da indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

4 — A empresa, através da hierarquia competente, poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.

5 — O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

6 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Faltas injustificadas**

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo, devendo a empresa comunicar tal qualificação ao trabalhador, o mais rapidamente possível.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.

4 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula 92.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>-A

##### **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, podem as mesmas ser substituídas, se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação.

3 — Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto no n.º 2 não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente acordo para aquele tipo de faltas.

4 — Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afecta a remuneração de férias e o respectivo subsídio.

#### SECÇÃO IV

##### **Licenças e impedimentos**

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com excepção dos que resultam da condição de beneficiário contribuinte da Associação de Cuidados de Saúde, em caso de licença sem retribuição de duração não superior a 90 dias, salvo se o beneficiário durante este período for abrangido por outro regime de protecção social.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado — Conceito e efeitos**

1 — Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, serviço militar obrigatório ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.

2 — O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

3 — Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup> e do regime de abono ou subsídio de doença aplicável.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e demais regalias e continuando obrigado perante a empresa.

5 — Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviço militar**

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório**

*(Eliminada.)*

### **CAPÍTULO IX**

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

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

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstas na lei.

### **CAPÍTULO X**

#### **Exercício da actividade sindical**

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da actividade sindical, nos termos da lei.

3 — É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

4 — A empresa é obrigada a:

- Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho com a antecedência mínima de vinte e quatro horas;
- Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;
- Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos da alínea a) da cláusula 106.<sup>a</sup>

5 — A empresa obriga-se ainda a:

- Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
- Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

6 — A empresa informará as organizações signatárias do presente acordo de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e ou profissional do seu efectivo.



#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Membros dos corpos gerentes

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei e no presente acordo, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

- a) Quando forem trabalhadores da empresa têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;
- b) Não poderem ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;
- c) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de protecção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.

2 — As direcções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

3 — Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respectivo.

5 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.

6 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Faltas dos dirigentes sindicais

1 — Os membros da direcção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um para desenvolvimento da actividade sindical e mais cinco dias úteis para reuniões de direcção. Estas faltas não afectam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste acordo.

2 — Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a cinco dias úteis por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral têm direito a dois dias úteis por mês.

3 — A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direcções sindicais para a actividade sindical, nos termos da primeira parte do n.º 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no n.º 5.

4 — A utilização do número de dias dos membros das direcções sindicais atribuídos no n.º 1 desta cláusula para reuniões de direcção, bem como a utilização do

número de dias do n.º 2 desta cláusula, será sempre individual.

5 — Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à empresa, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

6 — As faltas dadas além das definidas neste acordo pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

7 — Os sindicatos deverão comunicar à empresa, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto, diligenciar no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

8 — No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Créditos de horas para delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de doze horas.

2 — A utilização deste crédito é individual.

3 — O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no n.º 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de um dia.

5 — O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Outras faltas

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a empresa, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Campanhas eleitorais

1 — Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de sessenta e quatro horas durante o período de um mês anterior às eleições.

2 — A utilização do número total de horas atribuído nos termos do n.º 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3 — As direcções dos sindicatos deverão comunicar à empresa a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia da falta.

4 — Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

5 — Os créditos referidos nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não afectam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.

4 — As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de um dia pode ser encurtado.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>-A

##### Protecção de representantes dos trabalhadores

Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação colectiva de trabalhadores não podem ser beneficiados nem prejudicados por força do exercício da sua actividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.

## CAPÍTULO XI

### Saúde, segurança social e acidentes

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Protecção na saúde

1 — A empresa compromete-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de protecção na doença, através

de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que poderão ser co-financiados pela empresa e pelos seus trabalhadores:

2 — O acesso a tais benefícios far-se-á:

2.1 — Havendo co-financiamento ajustado com o Estado relativamente a cada um dos beneficiários residentes no continente ou nas Regiões Autónomas:

- a) Os beneficiários titulares usufruirão de um regime substitutivo;
- b) Os descendentes dos beneficiários titulares usufruirão de um regime substitutivo caso não se encontrem inscritos em qualquer outro regime de protecção na saúde;
- c) Os restantes familiares dos beneficiários titulares que não se encontrem abrangidos por qualquer outro regime de protecção na saúde diverso do SNS ou SRS usufruirão de um regime substitutivo.

2.2 — Não havendo co-financiamento ajustado com o Estado relativamente a cada um dos beneficiários residentes no continente ou nas Regiões Autónomas:

- a) Os beneficiários titulares usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS);
- b) Os descendentes dos beneficiários titulares usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS), desde que também não se encontrem inscritos noutro regime de protecção na saúde;
- c) Os restantes familiares dos beneficiários titulares que não se encontrem potencial ou efectivamente abrangidos por qualquer outro regime de protecção na saúde diverso do SNS ou SRS usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS);
- d) Os restantes familiares dos beneficiários titulares usufruirão de um regime subsidiário (do subsistema ou regime por que se encontrem potencial ou efectivamente abrangidos), mediante o pagamento da quota do regime especial que estiver estipulada, ou de um regime complementar, não dando este lugar ao pagamento de quota.

2.3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2.1 e 2.2, os regimes substitutivo, subsidiário ou complementar são definidos do seguinte modo:

2.3.1 — Regime substitutivo — situação em que há co-financiamento público ajustado, sendo as despesas de utilização dos serviços de saúde integrados ou contratualizados pelo SNS ou SRS e de assistência medicamentosa (nos termos estabelecidos) suportados pela empresa.

2.3.2 — Regime subsidiário — situação em que, não havendo co-financiamento público ajustado, as despesas de utilização dos serviços integrados ou contratualizados pelo SNS ou SRS e de assistência medicamentosa não são suportados pela empresa, sem prejuízo da liberdade de escola do prestador por parte dos beneficiários e dos níveis de comparticipação medicamentosa estabelecidos no n.º 6.3.5 do actual plano de saúde.

2.3.3 — Regime complementar — situação explicitada nos n.ºs 9.5 e 2.2.1.1, 2.2.1.2 e 2.2.1.3 do actual plano de saúde (não há pagamento de quotas nem co-financiamento público).

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações substantivas ao plano de saúde em vigor, relativamente ao universo dos actuais beneficiários titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objecto de negociação com as associações sindicais.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Segurança social

1 — Enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios atribuídos pela segurança social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos à data da constituição da Portugal Telecom.

2 — Mantém plena eficácia os registos de tempo de serviço existentes à data da constituição da Portugal Telecom para efeitos de atribuição dos complementos da reforma e sobrevivência aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior.

### CAPÍTULO XII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa assegurará as condições mais 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 — É criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída por representantes da empresa e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.

### CAPÍTULO XIII

#### Comissão paritária

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Constituição e composição

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por oito representantes dos sindicatos subscritores da mesma e de igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

4 — Durante o funcionamento da comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos do previsto no n.º 1.

5 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no prazo de 30 dias a partir da publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Mandato

Os mandatos dos representantes dos sindicatos e da empresa terão a duração de um ano, renovável, podendo ser revogado em qualquer momento pelas entidades representadas.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Competência

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente acordo ou lhe venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nas instalações da empresa, a qual assegurará o apoio administrativo necessário.

2 — A comissão reunirá, em princípio, uma vez por mês e extraordinariamente a pedido de qualquer das partes outorgantes.

3 — Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até cinco dias.

4 — A primeira reunião da comissão terá lugar no prazo de 15 dias a partir da data da sua constituição e destina-se à elaboração das respectivas normas de funcionamento.

5 — A direcção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.

6 — Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se parte integrante do presente acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

3 — Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

4 — As restantes deliberações conterão obrigatoriamente a data de início de produção de efeitos.

5 — De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os participantes.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Garantias e encargos

1 — A ausência motivada por participação nos trabalhos da Comissão dos representantes sindicais e respectivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afectar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

2 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e seus assessores que não sejam trabalhadores da empresa.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Regresso de licença ilimitada

1 — O regresso de licença ilimitada pode verificar-se desde que exista a necessidade de preenchimento de posto de trabalho da mesma categoria profissional ou equivalente, quando não haja candidatos a transferência.

2 — O regresso de licença ilimitada para preenchimento de postos de trabalho em categoria profissional diferente daquela a que o trabalhador pertencia só poderá verificar-se quando não existam candidatos a mudança para essa categoria.

3 — Os interessados deverão demonstrar capacidade física e profissional para o exercício das funções.

4 — O período de licença ilimitada não é considerado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Os trabalhadores que à data da constituição da Portugal Telecom, S. A., tinham um período normal de trabalho de duração inferior ao referido na cláusula 44.<sup>a</sup> continuarão a observá-lo.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Situação dos reformados

A empresa, tendo em atenção as suas disponibilidades, contribuirá, anualmente, com um quantitativo para o Fundo de Assistência aos Reformados da Caixa de Previdência do Pessoal dos Telefones de Lisboa e Porto.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis, do que as constantes dos acordos de empresa que esta convenção substitui.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Norma transitória

Relativamente à integração efectuada nos termos do anexo VI do AE/PT, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1996, a atribuição do novo conteúdo funcional correspondente à categoria em que o trabalhador foi integrado não afecta o seu estatuto funcional, designadamente, se for caso disso, no que respeita ao exercício de funções de coordenação técnica e desempenho de funções de maior complexidade e responsabilidade.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Disposição final

Os trabalhadores da categoria profissional de TAO que mudem para categorias da carreira de telecomunicações serão posicionados na nova categoria, no nível, de progressão de valor imediatamente superior ao do nível detido na categoria de origem.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Acordo de empresa da CPRM

1 — O presente acordo substitui, para todos os efeitos, o acordo de empresa da Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, com as subsequentes actualizações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20, de 20 de Maio de 1999, 19, 1.<sup>a</sup> série, de 22 de Maio de 2000, e 19, 1.<sup>a</sup> série, de 22 de Maio de 2001.

2 — O presente AE é considerado globalmente mais favorável que o acordo de empresa da Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., agora substituído.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Auxiliar administrativo.* — Assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio no interior e exterior da empresa, nomeadamente encaminhar e controlar a entrada e saída de visitantes e viaturas e efectua transportes, cargas e descargas. Executa tarefas administrativas auxiliares e simples, nomeadamente distribuição de correspondência, documentos e pequenos volumes.

*Electricista I (grupo residual).* — Coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pela execução das tarefas cometidas a estes no que respeita a qualidade, quantidade e prazos e pelo equipamento instalado ou a instalar por estes. Executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Electricista II (grupo residual).* — Exerce as funções de ELE III, assegurando a execução das tarefas de maior

complexidade e responsabilidade; fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados; orienta e coordena tecnicamente, sempre que necessário, a actividade de outros trabalhadores da sua especialidade ou de especialidades afins.

*Electricista III (grupo residual).* — Assegura, de um modo geral, as funções de montagem, instalação, conservação e reparação de circuitos e aparelhagem eléctrica, desempenhando, nas especialidades a seguir indicadas, as funções que lhe forem atribuídas.

*Electricista de baixa tensão.* — Executa as tarefas fundamentais do electricista, nomeadamente a instalação, conservação e reparação de circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

*Electricista auto.* — Instala, conserva, repara e afina os circuitos e aparelhagem eléctrica de veículos automóveis e similares. Executa, em qualquer das especialidades, as tarefas inerentes e complementares das suas funções.

*Electrotécnico de telecomunicações.* — Assegura funções de instalação, manutenção, programação e operação de sistemas de telecomunicações, designadamente de comutação, interiores e exteriores de transmissão, equipamento terminal complexo, energia e climatização. Assegura funções de instalação, manutenção, operação e controlo de sistemas de emissão, retransmissão, transporte de sinal e equipamento de medida e teste. Assegura funções de fiscalização e aceitação de trabalhos, nomeadamente os adjudicados a terceiros, no âmbito da sua área de actividade. Fiscaliza instalações de telecomunicações em relação a terceiros.

Colabora em projectos e propostas de organização e metodização do trabalho, elabora estatísticas, estimativas e relatórios complementares das suas funções. Colabora na divulgação e presta apoio técnico aos clientes sobre as características dos equipamentos e serviços de telecomunicações. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos profissionais.

*Electrotécnico de telecomunicações principal.* — Assegura funções de maior complexidade e desenvolve ou participa em estudos no domínio da instalação e manutenção, programação e operação de sistemas de telecomunicações, tendo por base orientações ou objectivos bem delimitados. Apóia tecnicamente a hierarquia onde presta serviço, elaborando estudos e pareceres técnicos tendentes a solucionar problemas complexos. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho. Exerce as funções de electrotécnico de telecomunicações, especialmente as de maior complexidade e responsabilidade.

*Empregado de serviços auxiliares.* — Executa tarefas de apoio geral e nomeadamente de limpeza e arrumação de instalações, equipamentos e materiais. Auxilia na preparação de refeições e executa as tarefas respeitantes aos serviços de mesa, copa, bar e ou de lavandaria e rouparia.

*Motorista.* — Conduz qualquer tipo de viatura automóvel, ligeiro ou pesado, com ou sem reboque, tractor, transportador de bobina ou grua, ao serviço da empresa, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos

ou mecânicos complementares das viaturas, para efeito de cargas e descargas. Zela pelo estado mecânico e geral da viatura, em termos de funcionamento, conservação e segurança, de acordo com as normas e instruções técnicas.

Executa todas as tarefas inerentes e complementares das suas funções.

*Motorista I.* — Coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pelas tarefas a estes cometidas; executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Operador de segurança.* — Executa serviços de operação de sistemas de protecção, segurança e comunicação em centrais de controlo, em portarias ou noutras instalações, bem como tarefas de recepção, encaminhamento e acompanhamento de visitantes, de fiscalização de entradas e saídas, de guarda e ronda, diurnas e nocturnas, de transporte de valores, de elaboração de registos e relatórios e de accionamento e verificação de equipamentos de detecção, extinção e alarme.

*Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.* — Assegura, através da operação com equipamentos de telecomunicações, o atendimento de clientes e presta informações e apoio no âmbito dos serviços solicitados. Regista a ocorrência de avarias comunicadas e assegura o seu posterior tratamento. Opera a transmissão de mensagens telegráficas e ligações telefónicas de âmbito nacional e internacional. Executa tarefas administrativas complementares.

*Operador de sistemas informáticos.* — Opera equipamento de tratamento automático de informação, através de técnicas específicas de exploração de computadores e de unidades periféricas. Prepara e elabora programas para tratamento automático de informação e assegura a manutenção do *software* de exploração. Coordena, sempre que necessário, a actividade de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico administrativo.* — A) Conteúdo funcional que vigora até estar concluído o processo de selecção para TCV e TAC. — Executa actividades de recebimento, pagamento, depósito, levantamento e respectivos registos e tarefas complementares relacionadas com os serviços prestados pela empresa. Executa actividades de operação/execução administrativa comuns aos vários domínios de actividade da empresa e ou inerentes a uma área funcional. Trata da recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos. Efectua o atendimento de clientes, informa, presta esclarecimentos e executa os procedimentos administrativos relativos aos serviços solicitados. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

B) Conteúdo funcional que só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC, mantendo-se até essa data o conteúdo funcional anterior. — Executa actividades de recebimento, pagamento, depósito, levantamento e respectivos registos e tarefas complementares relacionadas com os serviços prestados pela empresa. Executa actividades de operação/execução administrativa comuns aos vários domínios de actividade da empresa e ou inerentes a uma área funcional.

Trata, da recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos.

Atende interlocutores internos e externos, prestando os esclarecimentos adequados ou encaminhando quando necessário, para outros serviços da empresa.

Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico administrativo de apoio à gestão.* — A) Conteúdo funcional que vigora até estar concluído o processo de selecção para TCV e TAC. — Executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Efectua a recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos, bem como o tratamento de dados, conferência, verificação de registos e a aplicação de regulamentos internos.

Assegura as funções de recepção e atendimento de clientes, pessoal e ou telefonicamente, diligenciando no sentido da resolução dos assuntos apresentados pelo cliente. Promove, demonstra e vende produtos e serviços. Efectua o *follow-up* telefónico em campanhas comerciais de acordo com orientações definidas. Executa actividades de carácter financeiro, nomeadamente, movimento de dinheiro ou cheques relacionados com os serviços prestados pela empresa. Recolhe e fornece informações junto de interlocutores internos e externos de acordo com orientações superiores. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

B) Conteúdo funcional que só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC, mantendo-se até essa data o conteúdo funcional anterior. — Executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Efectua a recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos, bem como o tratamento de dados, conferência, verificação de registos e a aplicação de regulamentos internos. Relaciona-se com interlocutores internos e externos, resolvendo ou diligenciando no sentido da resolução dos assuntos apresentados. Executa actividades de carácter financeiro, nomeadamente, movimento de dinheiro ou cheques relacionados com os serviços prestados pela empresa. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico administrativo de apoio à gestão principal.* — A) Conteúdo funcional que vigora até estar concluído o processo de selecção para TCV e TAC. — Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade no âmbito da sua área de actividade. Procede à recolha, tratamento e análise de dados, listagens e gráficos no âmbito da informação de gestão. Programa e executa estratégias de promoção e venda de acordo com orientações e objectivos definidos e aconselha tecnicamente sobre a solução mais adequada à necessidade do cliente. Estabelece contactos directos com o cliente e diligencia junto dos serviços para satisfação do mesmo. Executa os procedimentos técnicos-administrativos inerentes à actividade do seu departamento.

Coordena, sempre que necessário, o trabalho de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

B) Conteúdo funcional que só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC, mantendo-se até essa data o conteúdo funcional

anterior. — Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade no âmbito da sua área de actividade. Procede à recolha, tratamento e análise de dados, listagens e gráficos no âmbito da informação de gestão. Promove contactos directos com interlocutores internos e externos, resolvendo as situações apresentadas ou diligenciando junto dos serviços para a satisfação das mesmas. Executa os procedimentos técnicos-administrativos inerentes à actividade do seu departamento. Coordena, sempre que necessário, o trabalho de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de apoio social.* — É o trabalhador que exerce funções nos seguintes domínios de actividade:

Restauração — confecciona e serve refeições garantindo a quantidade/qualidade dos géneros alimentares e assegura a limpeza e arrumação das instalações, equipamento e utensílios;

Funções comuns:

Coordena, sempre que necessário, a actividade de outros profissionais e ou grupos de trabalho;

Desempenha as tarefas técnico-administrativas e de atendimento complementares da sua actividade.

*Técnico de armazém.* — Recebe, armazena e fornece materiais, ferramentas e acessórios, registando entradas e saídas, controlando quantidades e gerindo os *stocks*. Zela pelas condições de armazenagem e opera equipamentos de carga, movimento e descarga. Assegura funções complementares. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de armazém 1.* — Chefia um armazém, coordenando técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira; executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Técnico de artes gráficas e reprografia.* — Executa actividades inerentes à impressão, reprodução, encadernação ou brochura de documentos e outras que lhe são complementares. Opera e regula equipamentos de preparação inicial ou final de documentação e de entrada ou saída dos circuitos de tratamento automático da informação. Manipula e controla o correcto funcionamento de equipamentos de reprodução, microfilmagem, *offset* e outros. Colabora na exploração de equipamentos utilizados nos meios áudio-visuais. Fiscaliza, sempre que necessário, os trabalhos em execução ou executados incluindo os adjudicados a terceiros.

Executa operações de transporte, manutenção preventiva e controlo de material, assim como a limpeza necessária à operacionalidade do equipamento. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de atendimento comercial (\*).* — Efectua a promoção de produtos e serviços pessoal ou telefonicamente, identificando oportunidades de negócio. Assegura a demonstração e venda de produtos e serviços, aconselhando o cliente sobre as soluções mais adequadas e procede ao respectivo acompanhamento comercial

pós-venda. Assegura o atendimento de clientes, pessoal ou telefonicamente, respondendo ou garantindo a resposta/resolução às informações, solicitações ou reclamações apresentadas, essencialmente as relacionadas com o porta-fólio de produtos e serviços da empresa. Procede à actualização de informação sobre os clientes. Coordena sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico auxiliar de operações.* — Executa funções auxiliares e ou de menor complexidade no domínio da instalação e manutenção de equipamentos e instalações de telecomunicações e efectua trabalhos de solo. Executa as tarefas inerentes à recepção, arrumação e distribuição de materiais e ferramentas. Executa todas as tarefas complementares da sua função, nomeadamente transporte, limpeza e carga e descarga de materiais.

*Técnico de desenho e projecto.* — Executa desenhos e ou traçados nas áreas de electrotecnia, redes de telecomunicações, construção civil, máquinas e gráfica. Executa a especificação de propostas de ampliação e ou alteração da rede de telecomunicações. Colabora na recolha dos elementos necessários à execução dos trabalhos e na elaboração de cadastros, projectos, estimativas e relatórios. Procede à reprodução, ordenação, classificação e acondicionamento dos desenhos em arquivo. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de desenvolvimento e exploração informática.* — Elabora estudos e executa funções de maior tecnicidade e complexidade no âmbito da sua área de actividade. Desenvolve aplicações ou rotinas de um programa principal, elaborando toda a documentação e procedendo à sua adaptação sempre que se torne necessário. Promove o bom funcionamento do *software* aplicativo instalado nos equipamentos informáticos e o atendimento dos utilizadores. Coordena, sempre que necessário, a actividade de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de manutenção artes e ofícios 1.* — Coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pelas tarefas cometidas a estes no que respeita à qualidade, quantidade ou prazos; executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.* — Executa actividades de instalação e manutenção de equipamentos de apoio, enquadradas em uma ou mais das seguintes áreas de actividade:

- 1) Área automóvel — conserva, repara, afina, lava e lubrifica viaturas automóveis; transporta as viaturas de e para as oficinas de reparação e verifica/controla o estado das mesmas à saída da oficina;
- 2) Área de trabalhos de madeira e metal — executa, monta e desmonta, transforma, repara e fixa móveis, utensílios, construções, superfícies e estruturas em madeira, em metal ou em materiais sucedâneos;
- 3) Área de edifícios e infra-estruturas de apoio — executa actividades de construção e conservação de edifícios bem como de infra-estruturas de suporte a telecomunicações e edi-

fícios; executa a pintura das respectivas superfícies e estruturas. Instala e verifica o estado de conservação de todo o material de apoio à prevenção e extinção de incêndios.

*Técnico operador de telecomunicações 1.* — Coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pela qualidade do trabalho realizado. Executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Técnico projectista.* — Estuda e desenvolve trabalhos de maior complexidade técnica designadamente na área de ampliação e ou alteração da rede de telecomunicações. Esboça ou desenha, a partir de um plano dado, a totalidade ou parte de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação. Colabora na elaboração de orçamentos e cadernos de encargos. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de serviços sociais.* — É o trabalhador que exerce funções nos seguintes domínios de actividade:

Serviços de saúde — presta, no campo da saúde, e em colaboração com outros profissionais desta área, cuidados de natureza diversificada, com recurso a técnicas e processos de enfermagem; Realiza os diferentes exames paramédicos decorrentes da utilização das técnicas de diagnóstico clínico.

Funções comuns — coordena, sempre que necessário, a actividade de outros profissionais e ou grupos de trabalho, e desempenha as tarefas técnico-administrativas e de atendimento complementares da sua actividade.

*Técnico superior bacharel.* — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida, bacharelato, desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas funções por técnico, consultor e consultor sénior. Colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica.

*Técnico superior especialista.* — É o trabalhador que desempenha funções de nível superior, para as quais tem habilitação profissional adequada, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas funções por técnico, consultor e consultor sénior. Colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica.

*Técnico superior licenciado.* — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida, licenciatura, desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas funções por técnico, consultor e consultor sénior. Colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica.

*Técnico de telecomunicações.* — Executa funções de instalação, operação e manutenção de rede exterior e

interior, de interligação e de equipamento terminal simples. Colabora na instalação, operação e manutenção de equipamentos de telecomunicações, energia e outras infra-estruturas associadas. Instala, repara e conserva, torres e suportes para os sistemas de emissão e recepção. Executa funções de instalação e manutenção de sistema de antenas. Executa funções de fiscalização de trabalhos, nomeadamente os adjudicados a terceiros, no âmbito da sua área de actividade. De forma não sistemática e sem carácter de predominância procede à abertura de covas. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de Vendas(\*)*. — Efectua a promoção, demonstração e venda de produtos e serviços, nomeadamente os de maior complexidade, estudando as soluções que garantam a satisfação e fidelização dos clientes.

Assegura, aos seus clientes, o acompanhamento comercial pós-venda. Apoia o atendimento de clientes nos espaços de representação da empresa. Coordena, sempre que necessário outros profissionais e ou grupos de trabalho.

(\*) Este conteúdo funcional só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC.

## ANEXO II

### Mapa de categorias profissionais e habilitações para admissão

Categoria profissional abreviada	Designação	Habilitações mínimas	Prioridade
AXA .....	Auxiliar administrativo ...	Escolaridade mínima obrigatória (EMO).	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
ELT .....	Electrotécnico de telecomunicações.	Curso secundário e formação específica ..	
ETP .....	Electrotécnico de telecomunicações principal.	Curso secundário e formação específica experiência/formação adequada e significativa.	
ESA .....	Empregado de serviços auxiliares.	EMO.	
MOT .....	Motorista .....	EMO e carta profissional adequada.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
OSG .....	Operador de segurança ...	EMO.	
OAT .....	Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.	EMO.	
OSI .....	Operador de sistemas informáticos.	Curso secundário e curso de introdução aos computadores e ou curso de operação de computadores.	
TAD .....	Técnico administrativo ...	EMO .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TAG .....	Técnico administrativo de apoio à gestão.	Curso secundário .....	
TGP .....	Técnico administrativo de apoio à gestão principal.	Curso secundário e formação específica experiência/formação adequada e significativa.	
TAS .....	Técnico de apoio social ...	EMO .....	
TAR .....	Técnico de armazém ....	EMO .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TGR .....	Técnico de artes gráficas e reprografia.	EMO .....	
TAC .....	Técnico de atendimento comercial.	Curso secundário e experiência/formação adequada e significativa.	
TAO .....	Técnico auxiliar de operações.	EMO.	
TDP .....	Técnico de desenho e projecto.	Curso secundário .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TDI .....	Técnico de desenvolvimento e exploração informática.	Curso secundário e curso de programação adequado.	
TMA .....	Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.	EMO e formação técnico-profissional específica.	
TPJ .....	Técnico projectista .....	Curso secundário e formação específica experiência/formação adequada e significativa.	
TSS .....	Técnico de serviços sociais	Curso secundário e formação específica .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TSB .....	Técnico superior bacharel	Bacharelato adequado ao posto de trabalho a preencher.	
TSE .....	Técnico superior especialista.	Curso secundário e formação escolar ou profissional ou experiência adequadas ao posto de trabalho a preencher e equivalentes a habilitação de nível superior.	
TSL .....	Técnico superior licenciado	Licenciatura adequada ao posto de trabalho a preencher.	
TTL .....	Técnico de telecomunicações.	EMO .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TCV .....	Técnico de vendas .....	Curso secundário e formação específica e experiência/formação adequada e significativa.	



## ANEXO III

Carreira	Categorias
Telecomunicações ....	Electrotécnico de telecomunicações principal. Electrotécnico de telecomunicações. Técnico de telecomunicações.
Comercial .....	Técnico de vendas. Técnico de atendimento comercial.
Administrativa .....	Técnico administrativo de apoio à gestão principal. Técnico administrativo de apoio à gestão. Técnico administrativo.
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo.
Informática .....	Técnico de desenvolvimento e exploração informática. Operador de sistemas informáticos.
Desenho e projecto ...	Técnico projectista. Técnico de desenho e projecto.
Atendimento telefónico.	Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.
Armazém .....	Técnico de armazenagem.
Artes gráficas e reprografa.	Técnico de artes gráficas e reprografia.
Transportes .....	Motorista.
Manutenção e serviços de apoio.	Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.
Serviços auxiliares ....	Empregado de serviços auxiliares.
Serviços sociais .....	Técnico de serviços sociais. Técnico de apoio social.
Segurança .....	Operador de segurança.
Técnico superior licenciado.	Técnico superior licenciado.
Técnico superior bacharel.	Técnico superior bacharel.
Técnico superior especialista.	Técnico superior especialista.

## ANEXO IV

### **Percurso de progressão na categoria e remunerações mínimas mensais**

### Tabela salarial

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006)

Categoria	Nível de progressão																													
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15	
AXA — auxiliar administrativo	489,90	1	519,90	1	569,30	2	597,10	3	627,60	3	683,20	3	733,10	3	764,60	5	792,50	5	834,10											
CS — chefe de serviço	1 296,10	1	1 462,40	n	1 587,70	n	1 621	n	1 768																					
ELE 1 — electricista I (grupo residual)	1 254	5	1 328,40	5	1 434,40																									
ELE 2 — electricista II (grupo residual)	792,50	1	834,10	1	900,10	1	937,10	1	1 012,40	2	1 052,40	2	1 115,30	3	1 182,40	5	1 254	5	1 328,40											
ELE 3 — electricista III (grupo residual)	627	1	667,90	1	707,30	1	764,60	2	792,50	2	834,10	3	900,10	3	937,10	3	1 012,40	5	1 052,40											
ELT — eletrotécnico de telecomunicações	683,20	1	733,10	1	800,30	1	845,10	1	900,10	2	937,10	2	1 013	2	1 052,40	3	1 134	3	1 208,30	4	1 264,40	4	1 328,40	5	1 434,40	n	1 527,40	n	1 584	
ETP — eletrotécnico de telecomunicações principal	896	3	1 013	3	1 134	3	1 208,30	3	1 328,40	3	1 439	n	1 547,10	n	1 621	n	1 768													
ESA — empregado de serviços auxiliares	489,90	1	519,90	1	569,30	1	597,10	2	627,60	3	683,20	3	733,10	3	764,60	5	792,50													
MOT — motorista	519,90	1	569,30	1	597,10	1	627,60	2	683,20	2	733,10	2	792,50	3	834,10	2	900,10	3	937,10	4	1 012,40	5	1 052,40	5	1 115,30					
MOT 1 — motorista I	1 182,40	5	1 254																											
OAT — operador de serviços de atendimento de telecomunicações	569,30	1	597,10	1	627,60	2	683,20	3	733,10	3	792,50	3	834,10	3	900,10	4	937,10	4	1 012,40	5	1 052,40	n	1 115,30							

Categoria	Nível de progressão																													
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15	
OSI — operador de sistemas informáticos . . . . .	627,60	1	683,20	1	733,10	1	764,60	1	800,30	1	845,10	1	900,10	1	937,10	1	1 013	2	1 052,40	3	1 134	3	1 208,30	4	1 254	5	1 328,40	n	1 434,40	
OSG — operador de segurança	519,90	1	569,30	1	597,10	2	627,60	3	683,20	3	733,10	3	792,50	n	834,10	n	900,10	n	937,10	n	966,10									
TAC — técnico de atendimento comercial . . . . .	773,50	3	896	3	1 013	3	1 134	n	1 264,40	n	1 434,40	n	1 591,30																	
TAD — técnico administrativo	569,30	1	597,10	2	627,60	2	683,20	2	733,10	2	792,50	3	834,10	3	900,10	4	937,10	5	1 013	n	1 052,40									
TAG — técnico administrativo de apoio à gestão . . . . .	627,60	1	683,20	1	733,10	1	764,60	2	800,30	2	834,10	2	900,10	2	937,10	2	1 013	2	1 052,40	3	1 134	3	1 208,30	4	1 254	5	1 328,40	n	1 434,40	
TAO — técnico auxiliar de operações . . . . .	519,90	1	569,30	1	597,10	1	627,60	2	683,20	2	733,10	3	792,50	3	834,10	3	900,10	5	937,10	n	1 013	n	1 134							
TAR — técnico de armazém . . .	569,30	1	597,10	2	627,60	2	683,20	2	733,10	2	792,50	3	834,10	3	900,10	4	937,10	5	1 013	n	1 052,40									
TAR 1 — técnico de armazém 1	1 115,30	5	1 182,40																											
TAS — técnico de apoio social	519,90	1	569,30	1	597,10	2	627,60	3	683,20	3	733,10	3	792,50	3	834,10	5	900,10	n	937,10	n	966,10									
TCV — técnico de vendas . . . .	896	3	1 013	3	1 134	n	1 285,70	n	1 469,20	n	1 652,60	n	1 805,40																	
TDP — técnico de desenho e projecto . . . . .	627,60	1	683,20	1	733,10	1	764,60	1	800,30	1	834,10	1	900,10	2	937,10	2	1 013	2	1 052,40	2	1 134	3	1 208,30	3	1 254	5	1 328,40	5	1 434,40	
TDI — técnico de desenvolvimento e exploração informática . . . . .	848,20	2	896	3	1 013	3	1 134	3	1 208,30	3	1 264,40	5	1 328,40	n	1 369,90	n	1 434,40	n	1 547,10											
TGP — técnico administrativo de apoio à gestão principal	848,20	2	896	3	1 013	3	1 134	3	1 208,30	3	1 264,40	3	1 328,40	4	1 434,40	n	1 473,80	n	1 547,10											
TGR — técnico de artes gráficas e reprografia . . . . .	519,90	1	569,30	1	597,10	2	627,60	2	683,20	2	733,10	2	792,50	3	834,10	3	900,10	5	937,10	n	1 013	n	1 052,40							
TMA — técnico de manutenção de instalações e equipamento de apoio . . . . .	519,90	1	569,30	1	597,10	1	627,60	2	683,20	2	733,10	2	792,50	2	834,10	2	900,10	3	937,10	4	1 012,40	5	1 052,40	5	1 115,30					
TMA 1 — técnico de manutenção artes e ofícios 1 . . . . .	1 182,40	5	1 254																											
TOT 1 — técnico operador de telecomunicações 1 . . . . .	1 115,30	5	1 182,40																											
TPJ — técnico projectista . . . .	896	3	1 013	3	1 134	3	1 208,30	4	1 328,40	5	1 439	n	1 547,10																	
TSS — técnico de serviços sociais . . . . .	627,60	1	683,20	2	733,10	2	800,30	2	834,10	2	896	2	937,10	2	1 013	2	1 052,40	2	1 134	2	1 208,30	4	1 254	5	1 328,40	n	1 434,40			
TTL — técnico de telecomunicações . . . . .	597,10	1	627,60	1	683,20	1	733,10	2	800,30	2	834,10	2	900,10	2	937,10	2	1 013	2	1 052,40	3	1 115,30	3	1 208,30	4	1 254	5	1 328,40	n	1 473,80	
TSE — técnico superior especialista . . . . .	1 183,90	1	1 274,90	1	1 439	1	1 592,30	1,5	1 717,10	1,5	1 915,10	3	2 037,50	n	2 227,40	n	2 438	n	2 655,30	n	2 873									
TSB — técnico superior bacharel . . . . .	1 183,90	0,5	1 274,90	1	1 439	1	1 592,30	1,5	1 717,10	1,5	1 915,10	3	2 037,50	n	2 227,40	n	2 438	n	2 655,30	n	2 873									
TSL — técnico superior licenciado . . . . .	1 274,90	0,5	1 439	0,5	1 592,30	1,5	1 717,10	1,5	1 915,10	3	2 037,50	n	2 227,40	n	2 438	n	2 655,30	n	2 873											

# ANEXO V

## Tabela salarial

(Em euros)

Em vigor desde 1 de Janeiro de 2005 (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006 (*)
479,10	489,90
508,40	519,90
556,70	569,30
583,90	597,10
613,20	627
613,70	627,60
653,20	667,90
668,10	683,20
691,70	707,30
716,90	733,10
747,70	764,60
756,40	773,50
783,10	792,50
790,80	800,30
824,20	834,10
835	845,10
838,10	848,20
885,30	896
889,40	900,10
925,90	937,10
954,60	966,10
1 000,30	1 012,40
1 000,90	1 013
1 039,90	1 052,40
1 102	1 115,30
1 120,50	1 134
1 168,30	1 182,40
1 169,80	1 183,90
1 193,90	1 208,30
1 239,10	1 254
1 249,40	1 264,40
1 259,70	1 274,90
1 270,40	1 285,70
1 280,70	1 296,10
1 312,60	1 328,40
1 353,60	1 369,90
1 417,30	1 434,40
1 421,90	1 439
1 445	1 462,40
1 451,70	1 469,20
1 456,30	1 473,80
1 509,20	1 527,40
1 528,70	1 547,10
1 565,20	1 584
1 568,80	1 587,70
1 572,40	1 591,30
1 573,40	1 592,30
1 601,70	1 621
1 633	1 652,60
1 696,70	1 717,10
1 747	1 768
1 783,90	1 805,40
1 892,30	1 915,10
2 027,30	2 037,50
2 216,30	2 227,40
2 425,80	2 438

(Em euros)

Em vigor desde 1 de Janeiro de 2005 (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006 (*)
2 642	2 655,30
2 858,70	2 873

(\*) Com arredondamento à dezena de centimos imediatamente superior.

## Prémio de aposentação

(com efeitos a 1 de Janeiro de 2005)

O prémio de aposentação terá os seguintes valores:

Anos de serviço	Valor (em euros)
De 1 a 4	(a) × 8,74
De 5 a 19	(a) × 10,92
20	232,64
21	269,04
22	310,16
23	355,35
24	407,94
25	467,96
26	515,15
27	610,90
28	696,55
29	792,98
30	902,88
31	1 026,27
32	1 164,49
33	1 321,62
34	1 496,93
35	1 737,48
36	2 047,39

(a) — anos de serviço.

## Matérias de expressão pecuniária

(valores em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005)

(Em euros)

Matérias	Em vigor desde 1 de Janeiro de 2004 (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de Abril de 2004)	Valores em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005
Diuturnidades	27,07	27,80
Subsídio de alimentação	10,64	10,93
Abono por risco de condução de automóveis e motociclos	2,02	2,08
Abono de prevenção	1,64	1,69
Abono por chamada acidental	15,20	15,61
Subsídio por trabalho a grande altura:		
Permanência > seis horas	15,67	16,10
Permanência > três horas e ≤ seis horas	10,42	10,71

# ANEXO VI

## Percursos profissionais e remuneratório de grupos profissionais e categorias residuais

(conforme AE/PT SA, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1996,  
com os valores então em vigor)

Categoria	Níveis de progressão													
Auxiliar de laboratório químico	ALQ 1 86 242	2	ALQ 2 90 572	4	ALQ 3 95 230	4	ALQ 4 103 562	4	ALQ 5 111 318					

Categoria	Níveis de progressão													
Construtor civil .....	CTC 1 137 367	4	CTC 2 155 344	4	CTC 3 137 897	4	CTC 4 185 271							
Empregado de serviços gerais .....	ESG 1 86 242	2	ESG 2 90 572	4	ESG 3 95 230	4	ESG 4 103 562	4	ESG 5 111 318	4	ESG 6 122 771	6	ESG 7 137 367	n ESG 8 148 153
Marceneiro .....	MCR 1 90 572	2	MCR 2 95 230	4	MCR 3 103 572	4	MCR 4 111 318	4	MCR 5 122 771					
Mecânico auto .....	MAT 1 90 572	2	MAT 2 95 230	4	MAT 3 103 572	4	MAT 4 111 318	4	MAT 5 122 771					
Pedreiro .....	PDR 1 90 572	2	PDR 2 95 230	4	PDR 3 103 572	4	PDR 4 111 318	4	PDR 5 122 771					
Serralheiro civil .....	SCV 1 90 572	2	SCV 2 95 230	4	SCV 3 103 572	4	SCV 4 111 318	4	SCV 5 122 771					
Soldador .....	SLD 1 90 572	2	SLD 2 95 230	4	SLD 3 103 572	4	SLD 4 111 318	4	SLD 5 122 771					
Técnico de construção civil	TCC 1 95 230	2	TCC 2 103 572	4	TCC 3 111 318	4	TCC 4 122 771	4	TCC 5 137 367	4	TCC 6 155 344	4	TCC 7 173 897	
Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança ...	THS 1 95 230	2	THS 2 103 572	4	THS 3 111 318	4	THS 4 122 771	4	THS 5 137 367	4	THS 6 155 344	4	THS 7 173 897	
Técnico de prevenção e segurança .....	TPR 1 95 230	2	TPR 2 103 572	4	TPR 3 111 318	4	TPR 4 122 771	4	TPR 5 137 367	4	TPR 6 155 344	4	TPR 7 173 897	

## ANEXO VII

### Categorias profissionais a extinguir

Categoria profissional abreviada	Designação
ALQ	Auxiliar de laboratório químico.
CTC	Construtor civil.
ESG	Empregado de serviços sociais.
MCR	Marceneiro.
MAT	Mecânico auto.
PDR	Pedreiro.
SLD	Soldador.
SCV	Serralheiro civil.
TCC	Técnico de construção civil.
THS	Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança.
TPR	Técnico de prevenção e segurança.
CS	Chefe de serviço.

## ANEXO VIII

### Regime previsto no capítulo xi do AE

I — *Princípio geral.* — A PT Comunicações, S. A., e os trabalhadores dos ex-TLP ao seu serviço contribuirão para a respectiva caixa de previdência, nos termos legais.

1 — Complemento de pensões de reforma. — A empresa concederá complementos para as pensões de reforma por velhice ou invalidez nos termos seguintes:

1.1 — O adicional suportado pela empresa será igual à diferença entre  $(2,2 \times A) \%$  até ao limite de 80 % do seu último vencimento mensal ilíquido à data da cessação da actividade profissional na empresa e a pensão atribuída pela Caixa de Previdência do Pessoal dos

Telefones de Lisboa e Porto (Caixa de Previdência) à data da reforma, sendo  $A$  o número de anos de serviço (tempo de serviço).

Se a segurança social alterar o processo pelo qual presentemente calcula as pensões de reforma e se daí resultar um aumento destas, a empresa procederá à revisão do sistema, de forma que os complementos de pensão a conceder após a data da alteração introduzida pela previdência não sofram redução no seu quantitativo, até ao limite de 100 % do último vencimento mensal ilíquido.

1.2 — Para efeitos do número anterior, arredondar-se-á para um ano a fracção igual ou superior a seis meses.

1.3 — Esta concessão será atribuída a partir da data em que o trabalhador se reforme.

1.4 — Aos trabalhadores que se reformem por invalidez só será concedido o adicional previsto no n.º 1 se esta condição merecer parecer favorável dos serviços de medicina da empresa.

1.5 — Só será concedido o adicional previsto no n.º 1.1 ao(à) trabalhador(a) que peça a sua reforma até à data em que perfaça 65/62 anos, respectivamente, devendo para tanto comunicar o facto ao Departamento de Pessoal com um mínimo de um mês de antecedência sobre a data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

1.6 — A reforma do trabalhador terá lugar no dia da entrada do requerimento referido no número anterior, devendo a cópia daquele ser entregue no Departamento de Pessoal. O complemento de pensão de reforma será concedido a partir da data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

2 — Complemento de pensões de sobrevivência. — Nos casos em que haja lugar a pagamento de pensão de sobrevivência pela Caixa de Previdência, a empresa complementar esta pensão, aplicando as percentagens do regime de pensões de sobrevivência ao adicional que resultou ou resultaria da aplicação do que se estipula no n.º 1 se o trabalhador se tivesse reformado por velhice ou invalidez na data do falecimento.

3 — Complemento de Natal aos reformados e pensionistas. — Todos os reformados ou pensionistas que se encontrem a receber os complementos previstos nos n.ºs 1 e 2 beneficiarão, antes do Natal, do pagamento de um subsídio correspondente a 100 % daqueles complementos.

4 — Complemento de subsídio de doença:

4.1 — Em caso de doença comprovada, a empresa pagará aos trabalhadores, durante a doença, a diferença entre as percentagens do vencimento ilíquido mencionadas no n.º 4.2 e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4.2 — Para efeitos do número anterior, são as seguintes as percentagens do vencimento mensal ilíquido:

Do 1.º ao 30.º dia — 100 %;  
Do 31.º ao 365.º dia — 85 %;  
Do 366.º ao 1095.º dia — 60 %.

4.3 — A contagem dos dias de doença, para efeitos do acima disposto, será interrompida no caso de comparência ao serviço durante 30 dias consecutivos, incluídos neles os dias de descanso semanal, de feriados e de dispensa genérica.

4.4 — Os trabalhadores beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorra no período de doença, o que determinará a correcção do subsídio atribuído.

4.5 — Os trabalhadores considerados grandes doentes pela Caixa de Previdência receberão, enquanto se mantiverem nesta situação, a diferença entre 100 % do vencimento ilíquido e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4.6 — São considerados grandes doentes, para efeitos do disposto no número anterior, os portadores das seguintes doenças:

- a) Tuberculose evolutiva;
- b) Tumores malignos;
- c) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- d) Cirroses hepáticas descompensadas;
- e) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- f) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam assistência de terceiros.

4.7 — A empresa pagará aos trabalhadores o total dos quantitativos a que tenham direito nos termos do número anterior e receberá da Caixa de Previdência os correspondentes subsídios de doença.

4.8 — As quantias a satisfazer serão deduzidas das importâncias relativas aos descontos legais.

5 — Complemento da pensão por incapacidade permanente absoluta. — No caso de incapacidade perma-

nente absoluta resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá ao trabalhador um complemento da pensão que, nos termos da lei sobre acidentes de trabalho, lhe for devida, de montante igual àquele que for necessário para que receba um quantitativo mensal igual à última remuneração mensal vencida.

6 — Complemento da pensão por morte resultante de acidente de trabalho. — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá aos familiares do trabalhador falecido que, nos termos da lei sobre acidentes de trabalho, tenham direito a pensão por morte um complemento a esta pensão cujo montante será o que for necessário para que recebam mensalmente um quantitativo igual ao que por tal facto lhes seria devido se o trabalhador falecido fosse subscritor da Caixa Geral de Aposentações, tendo como limite a última remuneração mensal vencida.

7 — Garantia da retribuição mensal líquida ao trabalhador com incapacidade temporária absoluta:

7.1 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade, bem como o quantitativo respeitante ao subsídio de refeição a que teria direito.

7.2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária absoluta, o que determinará a correcção do subsídio, atribuído pela empresa.

8 — Garantia do vencimento líquido ao trabalhador com incapacidade permanente parcial ou temporária parcial. — Sempre que o trabalhador retome o serviço com incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á o seu vencimento líquido por inteiro, além da indemnização legal a que tenha direito.

II — Os trabalhadores da PT Comunicações, S. A., subscritores da CGA têm os seguintes direitos:

1 — Faltas por doença:

1.1 — Os trabalhadores subscritores da CGA têm, por motivo de doença, o direito de:

- a) Receber a assistência prevista neste acordo;
- b) Não comparecer ao serviço;
- c) Receber 100 % do vencimento durante os primeiros 30 dias; 85 % do 31.º ao 365.º dia; 60 % do 366.º ao 1095.º dia; 37,5 % do 1096.º em diante, até perfazer os requisitos de aposentação.

1.2 — A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos na alínea anterior só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

1.3 — A aplicação do disposto na alínea c) do n.º 1.1, quando o trabalhador adoecer fora do território nacional, será interrompida no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

1.4 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador subscritor da

CGA terá direito a 100 % do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

1.5 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Síndrome da imunodeficiência adquirida (sida);
- g) Paramiloidose.

1.6 — Os trabalhadores subscritores da CGA abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

1.7 — O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes em serviço ou de trabalho.

2 — Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose:

2.1 — A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

2.2 — Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

2.3 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2.4 — Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no n.º 2.2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

III — A PT Comunicações, S. A., e os trabalhadores da ex-TDP ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam, nos termos da lei.

1 — Complemento do subsídio de doença:

1.1 — Ao trabalhador com baixa por doença é devido o complemento necessário para, com o subsídio a que tem direito da segurança social, perfazer a sua remuneração líquida.

1.2 — O subsídio poderá ser suspenso se não for observado o disposto no número seguinte e nas condições nele enumeradas.

2 — Condições de atribuição do complemento do subsídio de doença:

2.1 — Em caso de doença, o trabalhador obriga-se a comunicar tal facto à empresa no próprio dia em que ela ocorra ou, não sendo possível, no dia imediato. Excetuam-se os casos em que, por factos não imputáveis

ao trabalhador, não seja possível cumprir aqueles prazos, devendo, no entanto, fazê-lo logo que possível.

2.2 — A empresa pode mandar observar o trabalhador por médico ou médicos por si nomeados, que emitirão parecer, sendo a observação clínica feita nos serviços clínicos, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

2.3 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2.2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, outro pelo trabalhador e um terceiro cooptado por estes dois, indicando, juntamente com o pedido, o nome e a morada do médico por si designado.

2.4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, haverá lugar à suspensão do complemento do subsídio de doença e, no caso de ter havido recusa do trabalhador à observação médica, aquela suspensão retroagirá sempre à data de início da baixa.

2.5 — As despesas resultantes do cumprimento deste número são da conta da empresa sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

3 — Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias:

3.1 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar esta incapacidade, a retribuição líquida correspondente ao vencimento a que tinha direito à data da baixa.

3.2 — Todavia, o trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

4 — Incapacidade permanente compatível com a continuação da relação de trabalho. — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional em serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

5 — Complemento de pensões:

5.1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo o trabalho na empresa resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificada ou contraída ao serviço da empresa, esta complementarà a pensão a que o trabalhador tem direito com o necessário para lhe garantir, a título vitalício, a retribuição vencida à data em que a referida incapacidade for verificada, observando o limite definido no n.º 5.7.

5.2 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta complementarà as pensões dos respectivos titulares, nos termos da lei de acidentes de trabalho e doenças profissionais, com o montante necessário para garantir as pensões estabelecidas na base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, mas calculadas sobre a retribuição efectivamente recebida pelo trabalhador, nos termos da lei.

5.3 — Sem embargo do disposto nos números anteriores, a actualização do montante global das pensões deverá ter por referência os salários em vigor para os trabalhadores no activo, tendo-se porém em conta as disponibilidades do fundo complementar de pensões que a empresa se compromete a manter e a melhorar.

5.4 — Em caso de passagem à situação de reforma ou invalidez, qualquer que seja a causa, a empresa garantirá aos trabalhadores o valor das pensões constantes da tabela seguinte, substituindo para tal a diferença entre o valor mencionado na tabela e o valor da pensão concedida pela segurança social:

	Percentagem de remuneração efectiva na data da invalidez ou reforma passível do desconto para a segurança social.
Anos completos de serviço:	
Até 10 anos .....	50
Por cada ano a mais de serviço .....	2

5.5 — A empresa pagará os complementos necessários para garantir que as pensões de sobrevivência sejam as resultantes da aplicação das percentagens previstas no respectivo regulamento oficial, mas a incidir sobre os valores achados através da aplicação percentual constante do número anterior.

5.6 — Verificando-se as situações previstas nos números anteriores, e sempre que a pensão da segurança social seja actualizada, a pensão global sê-lo-á também em percentagem igual à percentagem média de encargos suportados pela entidade que procede à actualização.

5.7 — Em caso algum o valor global da pensão, mesmo quando a lei prevê a acumulação de pensões, poderá ultrapassar 80 % da retribuição de idêntica categoria no activo.

5.8 — Nos meses de Junho e Novembro será pago um quantitativo igual aos montantes das pensões complementares que os beneficiários estiverem a receber.

#### 6 — Responsabilidades:

6.1 — Em caso de morte ou incapacidade de trabalhador por acidente ocorrido em zona onde estejam a desenrolar-se operações militares e por efeito destas, será paga uma indemnização correspondente a 20 anos do seu vencimento.

6.2 — Aos trabalhadores destacados para serviços que envolvam especial, perigosidade, nomeadamente transporte militar, graves perturbações de ordem pública, transporte em motociclos, será paga, em caso de morte ou incapacidade permanente absoluta, uma quantia equivalente a 10 anos de vencimento base.

6.3 — A empresa assume também a responsabilidade civil, sem o direito de regresso previsto no n.º 3 do artigo 500.º do Código Civil, pelos danos causados a terceiros pelos trabalhadores no exercício das suas funções, salvo nos casos de dolo ou culpa grave e indesculpável, e sem prejuízo do disposto no n.º 6.4.

6.4 — Sempre que o trabalhador se desloque ao serviço da empresa, esta facultar-lhe-á, na medida das suas possibilidades, o transporte adequado, podendo o trabalhador, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar carro próprio.

6.4.1 — Os trabalhadores que ao serviço da empresa utilizem carro próprio assumirão os riscos decorrentes de eventuais sinistros.

6.4.2 — A utilização de carro próprio com carácter sistemático será objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador.

6.5 — Nos casos em que houver lugar ao pagamento das indemnizações previstas no n.º 1 deste número, não

haverá lugar ao complemento de pensões por morte previsto no n.º 5.

6.6 — A empresa poderá transferir a responsabilidade civil prevista neste número.

## ANEXO IX

### Regulamento do poder disciplinar

#### Artigo 1.º

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste regulamento disciplinar.

#### Artigo 2.º

##### Competência disciplinar

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração, que a poderá delegar.

#### Artigo 3.º

##### Prescrição da infracção

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, excepto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

2 — Se a infracção for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

#### Artigo 4.º

##### Sanções e efeitos disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infracções disciplinares que cometeram são as seguintes:

- Advertência verbal por superior hierárquico;
- Repreensão registada;
- Multa;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- Despedimento.

2 — A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o Estatuto de Aposentação.

3 — A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade na categoria e no nível de progressão remuneratório, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

4 — O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da empresa.

5 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias, e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

7 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Artigo 5.º

##### Graduação das sanções

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

#### Artigo 6.º

##### Confidencialidade do processo disciplinar

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

#### Artigo 7.º

##### Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Recebida a notícia da infracção, a entidade competente determinará que se instaure procedimento prévio de inquérito, ou procedimento disciplinar, ou mandará, em despacho fundamentado, arquivar aquela notícia.

3 — O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

4 — Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

#### Artigo 8.º

##### Processo disciplinar

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis a requerimento fundamentado do arguido, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os ele-

mentos 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.

4 — O trabalhador arguido pode ser assistido na defesa e, se o assistente for advogado, poderá o processo ser-lhe confiado.

5 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

6 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o instrutor elaborará, em cinco dias úteis, um relatório, sendo o processo presente ao responsável do serviço de disciplina, que poderá sempre ordenar a realização de diligências complementares que entenda necessárias e cuja conclusão, em regra, não deverá exceder os 30 dias.

9 — A entidade patronal dispõe de 15 dias úteis, contados do parecer final do serviço de disciplina, para proferir a decisão, que deverá ser fundamentada e constar de documento escrito.

10 — A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 7.º

11 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Artigo 9.º

##### Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral, previsto no artigo anterior, bem como as normas constantes dos números seguintes.

2 — A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 3.º e no n.º 1 do artigo 7.º

3 — Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção de despedimento, deverão ser remetidas à Comissão



de Trabalhadores e à associação sindical respectiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador.

7 — A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como à respectiva associação sindical.

8 — O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

#### Artigo 10.º

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que, só por culpa do trabalhador, não foi por ele oportunamente recebida.

#### Artigo 11.º

##### Registo disciplinar

A empresa deverá manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

#### Artigo 12.º

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador por escrito justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Artigo 13.º

##### Suspensão da sanção

1 — A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas b) a e) do artigo 4.º deste regulamento por um período de um a três anos.

2 — O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

3 — Decorrido o prazo da suspensão sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.

4 — A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

#### Artigo 14.º

##### Reclamação e impugnação

1 — O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2 — O arguido tem o prazo de 10 dias, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3 — A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.

4 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

#### Artigo 15.º

##### Regras especiais relativas aos contratos a termo

Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato previstas na lei e neste acordo.

#### Artigo 16.º

##### Revisão

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e que o arguido não tivesse tido possibilidade de invocar no decurso do processo em que foi punido.

## Artigo 17.º

### Disposição transitória

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

### PROTOCOLO 2006

#### 1 — Carreiras: Considerando:

A necessidade das partes em estabilizarem o consenso relativo às matérias negociadas respeitantes ao novo modelo de evolução profissional;  
Os contributos desenvolvidos pelas partes no âmbito do projecto Evoluir;

1.1 — Entendem as partes poderem estabilizar, por acordo, os seguintes princípios relativos ao modelo e implementação da evolução profissional na PT Comunicações:

- a) A evolução profissional é baseada na competência, na experiência profissional, no mérito e potencial dos colaboradores, de modo a garantir uma efectiva igualdade de oportunidades de ingresso e promoção;
- b) A evolução ao longo da vida profissional será baseada em critérios relacionados com requisitos de formação, avaliação de competências técnico-profissionais, tempo de permanência na função e avaliação de desempenho e de potencial;
- c) A antiguidade deverá vir a ser reconhecida no âmbito do plano de migração para o novo modelo que vier a ser implementado, ao nível:

Da faixa actual de progressão automática, no cumprimento do direito em formação relativo ao próximo movimento;

Do tempo de permanência em níveis de nomeação nos termos das condições descritas nos n.ºs 1.4 e 1.5 do Protocolo de 2005 anexo ao Acordo de Empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005;

- d) Será negociada a criação de uma instância de acompanhamento e verificação, integrada por representantes da empresa e associações sindicais signatárias, com o objectivo de acompanhar o plano de migração e o processo de operacionalização do modelo ao nível dos requisitos de acesso e decisão respeitantes a processos específicos de evolução profissional.

1.2 — As partes acordam em que as negociações com base nos princípios enunciados no n.º 1.1 dêem origem ao projecto de alteração do Acordo de Empresa, respeitante à matéria de evolução profissional e de carreiras.

#### 2 — Plano de saúde: Considerando a necessidade de:

Manter o equilíbrio financeiro do plano de saúde «clássico»;

Garantir a existência de condições de sustentabilidade do mesmo a médio e longo prazos;  
Assegurar o dever de informação entre as partes:

entendem as partes poder assumir o seguinte compromisso negocial.

2.1 — As partes comprometem-se a desenvolver as negociações, até 30 dias após a publicação do presente acordo, de forma a potenciar a alteração do plano de saúde clássico da PT Comunicações, S. A., aprovado pela ordem de serviço n.º 48,95 CA e alterado pelas OS 39,97 CA, 10,97 CE, 26,98 CE e 34,01 CEPTC, que terá por objecto os seguintes pontos:

- a) Actualização gradual do valor de comparticipação dos beneficiários;
- b) Actualização do valor de comparticipação dos cônjuges e descendentes dos beneficiários titulares;
- c) Adequação do plano de coberturas base.

2.2 — Para cumprimento do disposto no número anterior, as partes acordam que fará parte do objecto de negociação, respectivamente:

- a) Actualização da comparticipação dos beneficiários em actos médicos em ambulatório, conjugada com uma participação fixa de 5 por cada beneficiário e por cada consulta feita no regime convencionado;
- b) Introdução do pagamento gradual pelos beneficiários de parte do custo do internamento (com ou sem cirurgia) em clínica privada, incluindo os custos da respectiva equipa cirúrgica, em função do vencimento mensal do beneficiário titular;
- c) Actualização da percentagem de comparticipação medicamentosa a cargo dos beneficiários;
- d) Introdução de uma percentagem ou co-pagamento a cargo dos beneficiários, em todos os actos de estomatologia (incluindo próteses);
- e) Introdução de quota sobre o vencimento do beneficiário titular, para os beneficiários cônjuges inscritos no regime geral e por cada filho inscrito no mesmo regime;
- f) Actualização gradual das quotas do regime especial;
- g) Actualização gradual do valor a cargo dos beneficiários por cada falta a consultas nos centros clínicos;
- h) Introdução de um pagamento a cargo dos beneficiários por cada consulta nos centros clínicos.

#### 3 — Complementos de reforma:

3.1 — As partes asseguram estar cientes de que o regime previsto no anexo VIII do Acordo de Empresa em vigor, no que respeita ao complemento de pensões de reforma de trabalhadores oriundos dos ex-TLP e ex-TDP, estabelece as regras para a determinação do valor do complemento que acresce à pensão estatutária calculada de acordo com as regras previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, na sua redacção originária.

3.2 — Caso o regime da pensão estatutária actualmente em vigor venha a sofrer alterações, as partes comprometem-se a avaliar o alcance das mesmas, caso necessário, de forma a não comprometer a inalterabilidade das regras de determinação do complemento, conforme a clarificação constante do número anterior.

4 — Impulsos telefónicos. — A empresa, cumulativamente aos benefícios constantes da OS 68,04, compromete-se a atribuir aos trabalhadores da PT Comunicações no activo tráfego gratuito nas comunicações dentro da rede fixa PYT Comunicações (excepto internacional e SVA) durante o ano de 2006, no horário económico do tarifário base — dias úteis das 21 às 9 horas e fins-de-semana e feriados nacionais.

O limite de crédito de unidades de contagem actualmente atribuído, que constitui um plano de preços específico para comunicações circunscritas à rede fixa da empresa, é o seguinte;

Para trabalhadores no activo, pré-reformados, com suspensão de contrato de trabalho e na situação de aposentação antecipada — 1800 impulsos telefónicos por ano;

Para trabalhadores reformados e aposentados — 1200 impulsos telefónicos por ano.

5 — Vigência da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária. — Os valores da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária constantes do anexo V do AE vigorarão até 31 de Dezembro de 2006, visando que a futura revisão salarial que vier a ser acordada possa produzir efeitos a 1 de Janeiro de 2007, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

6 — As partes manifestam a disponibilidade para eventualmente acordar outras alterações ao presente Acordo de Empresa, a qualquer momento, tendo em conta nomeadamente a evolução do negócio.

#### Anexo ao protocolo — Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Vencimento (em euros) — 1 de Janeiro de 2006
AXA	489,90
ELE1	1 254
ELE2	792,50
ELE3	627
ELT	683,20
ESA	489,90
ETP	896
MOT	519,90
MOT1	1 182,40
OAT	569,30
OSG	519,90
OSI	627,60
TAD	569,30
TAG	627,60
TAO	519,90
TAR	569,30
TAR1	1 115,30
TAS	519,90
TDI	848,20
TDP	627,60
TGP	848,20
TGR	519,90
TMA	519,90
TMA1	1 182,40
TOT1	1 153,30
TPJ	896
TSB	1 183,90
TSE	1 183,90
TSL	1 274,90
TSS	627,60
TTL	597,10
TAC	773,50
TCV	896

#### Valores de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006)

Categoria	Nível de progressão														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
AXA — auxiliar administrativo	489,90	519,90	569,30	597,10	627,60	683,20	733,10	764,60	792,50	834,10	1 264,40	1 328,40	1 434,40	1 527,40	1 584
CS — chefe de serviço	1 296,10	1 462,40	1 587,70	1 621	1 768										
ELE 1 — electricista I (grupo residual)	1 254	1 328,40	1 434,40												
ELE 2 — electricista II (grupo residual)	792,50	834,10	900,10	937,10	1 012,40	1 052,40	1 115,30	1 182,40	1 254	1 328,40					
ELE 3 — electricista III (grupo residual)	627	667,90	707,30	764,60	792,50	834,10	900,10	937,10	1 012,40	1 052,40					
ELT — electrotécnico de telecomunicações	683,20	733,10	800,30	845,10	900,10	937,10	1 013	1 052,40	1 134	1 208,30	1 264,40	1 328,40	1 434,40	1 527,40	1 584
ETP — electrotécnico de telecomunicações principal	896	1 013	1 134	1 208,30	1 328,40	1 439	1 547,10	1 621	1 768						
ESA — empregado de serviços auxiliares	489,90	519,90	569,30	597,10	627,60	683,20	733,10	764,60	792,50	834,10	1 012,40	1 052,40	1 115,30		
MOT — motorista	519,90	569,30	597,10	627,60	683,20	733,10	792,50	834,10	900,10	937,10					
MOT 1 — motorista I	1 182,40	1 254													
OAT — operador de serviços de atendimento de telecomunicações	569,30	597,10	627,60	683,20	733,10	792,50	834,10	900,10	937,10	1 012,40	1 052,40	1 115,30			
OSI — operador de sistemas informáticos	627,60	683,20	733,10	764,60	800,30	845,10	900,10	937,10	1 013	1 052,40	1 134	1 208,30	1 254	1 328,40	1 434,40
OSG — operador de segurança	519,90	569,30	597,10	627,60	683,20	733,10	792,50	834,10	900,10	937,10	966,10				

Categoria	Nível de progressão																			
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
TAC — técnico de atendimento comercial .....	773,50	3	896	3	1 013	3	1 134	n	1 264,40	n	1 434,40	n	1 591,30							
TAD — técnico administrativo	569,30	1	597,10	2	627,60	2	683,20	2	733,10	2	792,50	3	834,10	3	900,10	4	937,10	5	1 013	n
TAG — técnico administrativo de apoio à gestão .....	627,60	1	683,20	1	733,10	1	764,60	2	800,30	2	834,10	2	900,10	2	937,10	2	1 013	2	1 052,40	3
TAO — técnico auxiliar de operações .....	519,90	1	569,30	1	597,10	1	627,60	2	683,20	2	733,10	3	792,50	3	834,10	3	900,10	5	937,10	n
TAR — técnico de armazém ...	569,30	1	597,10	2	627,60	2	683,20	2	733,10	2	792,50	3	834,10	3	900,10	4	937,10	5	1 013	n
TAR 1 — técnico de armazém 1	1 115,30	5	1 182,40																	
TAS — técnico de apoio social	519,90	1	569,30	1	597,10	2	627,60	3	683,20	3	733,10	3	792,50	3	834,10	5	900,10	n	937,10	n
TCV — técnico de vendas .....	896	3	1 013	3	1 134	n	1 285,70	n	1 469,20	n	1 652,60	n	1 805,40							
TDP — técnico de desenho e projecto .....	627,60	1	683,20	1	733,10	1	764,60	1	800,30	1	834,10	1	900,10	2	937,10	2	1 013	2	1 052,40	2
TDI — técnico de desenvolvimento e exploração informática .....	848,20	2	896	3	1 013	3	1 134	3	1 208,30	3	1 264,40	5	1 328,40	n	1 369,90	n	1 434,40	n	1 547,10	
TGP — técnico administrativo de apoio à gestão principal	848,20	2	896	3	1 013	3	1 134	3	1 208,30	3	1 264,40	3	1 328,40	4	1 434,40	n	1 473,80	n	1 547,10	
TGR — técnico de artes gráficas e reprografia .....	519,90	1	569,30	1	597,10	2	627,60	2	683,20	2	733,10	2	792,50	3	834,10	3	900,10	5	937,10	n
TMA — técnico de manutenção de instalações e equipamento de apoio .....	519,90	1	569,30	1	597,10	1	627,60	2	683,20	2	733,10	2	792,50	2	834,10	2	900,10	3	937,10	4
TMA 1 — técnico de manutenção artes e ofícios 1 .....	1 182,40	5	1 254																	
TOT 1 — técnico operador de telecomunicações 1 .....	1 115,30	5	1 182,40																	
TPJ — técnico projectista .....	896	3	1 013	3	1 134	3	1 208,30	4	1 328,40	5	1 439	n	1 547,10							
TSS — técnico de serviços sociais .....	627,60	1	683,20	2	733,10	2	800,30	2	834,10	2	896	2	937,10	2	1 013	2	1 052,40	2	1 134	2
TTL — técnico de telecomunicações .....	597,10	1	627,60	1	683,20	1	733,10	2	800,30	2	834,10	2	900,10	2	937,10	2	1 013	2	1 052,40	3
TSE — técnico superior especialista .....	1 183,90	1	1 274,90	1	1 439	1	1 592,30	1,5	1 717,10	1,5	1 915,10	3	2 037,50	n	2 227,40	n	2 438	n	2 655,30	n
TSB — técnico superior bacharel .....	1 183,90	0,5	1 274,90	1	1 439	1	1 592,30	1,5	1 717,10	1,5	1 915,10	3	2 037,50	n	2 227,40	n	2 438	n	2 655,30	n
TSL — técnico superior licenciado .....	1 274,90	0,5	1 439	0,5	1 592,30	1,5	1 717,10	1,5	1 915,10	3	2 037,50	n	2 227,40	n	2 438	n	2 655,30	n	2 873	

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

1 434,40

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva:

- a) Empregadores abrangidos — PT Comunicações, S. A.;
- b) Trabalhadores abrangidos — 20;
- c) Trabalhadores não sindicalizados — 3028.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Rodrigo Jorge de Araújo Costa*, presidente do conselho de administração.  
*José Pedro Faria Pereira da Costa*, vogal do conselho de administração.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*José André Ribeiro*, mandatário.  
*Victor Manuel Martins*, mandatário.  
*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.  
*Joaquim Lopes Dimas Guerra*, mandatário.  
*Margarida Gonçalves*, mandatária.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

*Afonso Pires Diz*, mandatário.  
*José André Ribeiro*, mandatário.  
*Victor Manuel Martins*, mandatário.  
*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.

Pela FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que são representadas pela USI — União dos Sindicatos Independentes na outorga do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho as seguintes organizações sindicais filiadas:

Sindicato das Comunicações de Portugal (SICOMP);  
Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos (SNAQ);  
Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas — (FENTCOP).

Lisboa, 1 de Junho de 2006. — O Coordenador, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 4 de Julho de 2006, a fl. 136 do livro n.º 10, com o n.º 138/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Artigo único

Artigo de revisão

Revisão da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária e introdução de uma nova cláusula, com a denominação de 71.<sup>a</sup>-A, do AE celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série,

n.º 32, de 29 de Agosto de 2004, cuja revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, o qual é globalmente publicado.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se nos distritos de Bragança, Braga, Porto, Viana do Castelo e Vila Real e obriga, por um lado, a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., cuja actividade consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e a 108 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004 e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se por períodos iguais e sucessivos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia deste AE pode ser feita até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos n.ºs 1 e 2, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à parte contratante por carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita e fundamentada nos 30 dias seguintes à recepção daquela.

7 — Da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

#### Categorias profissionais

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador, a entidade patronal adoptará as designações previstas no anexo referido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 18 anos.

2 — É condição indispensável para admissão a escolaridade mínima obrigatória e a posse de carteira profissional, quando legalmente exigível.

3 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

4 — A empresa deverá preencher as vagas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental, sempre que a ele haja lugar, e sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup> deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

1 — Qualquer tipo de indumentária imposta pela empresa é encargo desta, nas seguintes condições:

- a) De três em três anos — uma farda (excluindo sapatos, camisa ou acessórios);
- b) De dois em dois anos — um par de sapatos, quatro camisas e acessórios impostos pela farda.

2 — A escolha dos tecidos e o corte da farda referida no número anterior deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

3 — O uso de indumentária decorativa, exótica, regional ou histórica terá de ter o acordo da maioria dos trabalhadores da secção/departamento a que se aplica.

4 — Sempre que a empresa entenda ser necessário a limpeza da farda, esta realizar-se-á em lavandaria a indicar por aquela, suportando os respectivos custos.

5 — A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores camisas, a preço de custo.

6 — A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela entidade patronal são propriedade desta, que deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas na lei e neste AE, conforme o anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível qualificação e de responsabilidade mais elevada.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, pelos trabalhadores de categoria imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal.

2 — A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais;

- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar um local situado nas instalações da empresa ou na sua proximidade adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato, em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, delegados sindicais e à comissão de trabalhadores os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- k) Salvo o disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite da respectiva ficha individual;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa, promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado e do ambiente de trabalho;

- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente comparecendo, sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, rastreios e demais exames complementares;
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela entidade patronal;
- j) Respeitar os superiores hierárquicos e colegas e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- k) Usar de urbanidade e correcção, nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções;
- m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa, nomeadamente instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos e fardas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição, salvo se houver aprovação do IDICT e acordo expresso do trabalhador;
- d) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo IDICT, bem como quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora do âmbito das suas funções, excepto acordo em contrário ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e após seis meses de exercício dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — A empresa procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2 — Os sindicatos deverão, nos 20 dias seguintes ao do recebimento, remeter à entidade patronal recibos comprovativos desse recebimento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando expressamente mandatados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ser concluído no prazo de 60 dias.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar com vista ao despedimento**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

3 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias seguidos.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Outras regras processuais**

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.



2 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar**

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção mais que uma pena.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Presunção de abusividade**

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea d) da cláusula 21.<sup>a</sup> deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por sanções abusivas**

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal

ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que a infracção teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

### CAPÍTULO IV

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de seis horas diárias, que inclui um período mínimo de quinze minutos para os trabalhadores tomarem uma refeição ligeira, e 31,6 horas semanais.

2 — Haverá um período de permanência para garantir o funcionamento regular da sala de jogo e do bar, que nunca poderá ser superior a quarenta e cinco minutos.

3 — Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidas no horário de trabalho.

4 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecedência de dez minutos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2 — As entidades patronais deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;
- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício dos cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao IDICT.

2 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 25 % da sua remuneração de base.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, solicitem a sua dispensa; neste caso, porém, devem comunicar o motivo atendível, salvo se tal não lhe for possível.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100%.

2 — O cálculo da retribuição do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n \times 2}$$

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal, e  $Rm$  a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a retribuição de base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo do vencimento base de 50% a todos os trabalhadores, excepto aos trabalhadores da área do jogo e do bar, que recebam o subsídio de turno previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos aquele que é prestado em regime de turnos rotativos.

2 — A mudança de turno far-se-á semanalmente a seguir à folga dos trabalhadores.

3 — A empresa poderá alterar o turno dos trabalhadores durante um período máximo de 12 dias em cada ano por motivo de organização das férias.

4 — Os trabalhadores da área do jogo e do bar que laborem em regime de turnos terão direito a receber um subsídio de turno mensal de € 82.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O regime de folgas dos trabalhadores da área do jogo e do bar é de seis dias de trabalho, seguidos de dois dias de descanso consecutivos.

2 — O regime de folgas dos trabalhadores administrativos será de cinco dias de trabalho, seguidos de dois dias de folga consecutivos, que coincidirão, obrigatoriamente, com o sábado e o domingo.

3 — A permuta do descanso semanal entre profissionais da mesma secção é permitida, até dois dias em cada mês, mediante acordo dos interessados e comunicação prévia escrita à entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia ou os dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviços.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa não puder gozar os seus dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Feriados

O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;

1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

1 — As salas de bingo encerrarão nos dias 24 e 31 de Dezembro.

2 — A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretende que estes trabalhem.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector ou se causar prejuízo sério; neste último caso, o trabalhador poderá exigir a fundamentação do prejuízo sério por escrito.

5 — Verificando-se a situação prevista na segunda parte do número anterior, o trabalhador pode optar pelo pagamento desses dias como trabalho suplementar, renunciando ao gozo do descanso.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

- Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

5 — As faltas justificadas e remuneradas dadas ao abrigo do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> deste AE não prejudicam o aumento do período anual de férias previsto no n.º 3 desta cláusula.

6 — Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, o período de referência da assiduidade registada é de 1 de Dezembro de um ano a 30 de Novembro do ano subsequente.

7 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação de férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, tendo em conta o previsto no corpo desta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 31 de Dezembro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 — Porém, se o trabalhador for contratado depois da data prevista no número anterior, e se se vencerem férias nesse próprio ano, a entidade patronal procederá à alteração do mapa de férias, acrescentando o trabalhador ou os trabalhadores em falta, afixando o novo mapa com a alteração até ao dia 30 de Setembro.

9 — As férias iniciam-se no 1.º dia útil a seguir aos dias de descanso semanal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que

não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias**

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup> não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Momento de pagamento**

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

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

férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 50.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

2 — No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas pelos dadores de sangue, a fim de dar sangue, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos centros regionais e dos serviços de transfusão de sangue ou por iniciativa própria; neste caso em data a acordar com a entidade patronal;
- g) As dadas durante cinco dias úteis por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador;
- k) As dadas ao serviço das associações humanitárias de bombeiros, nos termos legais.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais,

sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

- b) Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios e sobrinhos.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e horas e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

- a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

- b) Horas remanescentes:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que *N* significa o período de horas de trabalho semanal e *RM* a retribuição mensal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de retribuição será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade patronal pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

###### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

###### Cláusula 62.<sup>a</sup>

###### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### CAPÍTULO VI

##### Retribuição do trabalho e outras prestações

###### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

###### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### Retribuições mínimas

As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores da empresa são as constantes da tabela salarial do anexo II.

###### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou por transferência bancária.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

###### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Abono de falhas

1 — Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 23,40.

2 — O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

###### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Prémio de risco

1 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de porteiro ou de controlador de identificação/bilheteiro que, no exercício das respectivas funções, guardem bens ou valores têm direito a um prémio de risco mensal no montante de € 23,40.

2 — O prémio de risco não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que completem ou hajam completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de € 22,90 mensais.

2 — Para além das diuturnidades referidas nos números anteriores, o trabalhador terá direito a vencer de cinco em cinco anos novas diuturnidades de idêntico valor, até ao limite de cinco diuturnidades.

###### Cláusula 69.<sup>a</sup>

###### Prémio de locução

1 — É atribuído um prémio mensal de locução no valor de € 26,20 a todos os trabalhadores das salas de bingo com a categoria profissional de caixa volante desde que, no mínimo, façam vinte e quatro horas mensais de locução.

2 — No caso de férias repartidas, desde que o período seja igual ou superior a 10 dias úteis, o trabalhador em férias terá direito a 50 % do prémio referido no número anterior, desde que faça no mínimo doze horas de locução.

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.



2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de € 5,10 todos os trabalhadores abrangidos por este AE.

2 — Terão ainda direito diariamente a:

- a) Um prego, ou um cachorro, ou um hambúrguer, ou uma tosta mista, ou uma torrada, ou uma sande de presunto ou uma sande simples;
- b) Uma cerveja, ou um sumo, ou um copo de leite ou um chá;
- c) Dois cafés.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

##### Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE, excepto os que beneficiarem de aparcamento pago pela empresa, têm direito a ajudas de custo, durante 12 meses do ano, nos valores a saber:

- a) € 15, em 2006 e 2007;
- b) € 20, em 2008 e 2009;
- c) € 25, a partir de 2010.

2 — Perdem direito às ajudas de custo previstas no número anterior, no próprio mês e no seguinte, os trabalhadores que derem um falta injustificada.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Danos involuntários

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

## CAPÍTULO VII

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Causas da extinçã do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogaçã por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisã, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisã por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinçã de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Revogaçã por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessaçã do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebraçã do acordo e a do início da produçã dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produçã de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessaçã, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensaçã pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulaçã em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessaçã do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessaçã.

6 — O acordo de cessaçã do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produçã dos efeitos, mediante comunicaçã escrita à entidade empregadora.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepçã da comunicaçã pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepçã, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecçã-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

8 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

10 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição dos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup> deste AE;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento a que se refere o n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup> deste AE.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;

- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 ou no n.º 6 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base cor-

respondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

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

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO I

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade

em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;

- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

### SECÇÃO II

#### Contratos de trabalho a termo

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo da cláusula 78.<sup>a</sup>, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

3 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

4 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 1 desta cláusula e com a alínea e) do n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

2 — Exceptuam-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>, é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;

f) A necessidade do cumprimento do disposto no n.º 1 da cláusula 104.<sup>a</sup>;

g) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea e) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

### SECÇÃO III

#### Contratos de trabalho a termo certo

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) e d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, calculada segundo a fórmula estabelecida nos termos legais.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos seis meses.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Conversão do contrato**

O contrato converte-se em contrato sem termos se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

### SECÇÃO IV

#### **Contratos de trabalho a termo incerto**

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade**

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Duração**

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos legais.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Conversão do contrato**

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 98.<sup>a</sup> no que respeita à contagem de antiguidade.

### SECÇÃO V

#### **Disposições comuns**

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato a termo**

1 — Aos contratos a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato ou até à data da sentença se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de retribuição.

3 — Cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão, previsto no n.º 1.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea e) da cláusula 12.<sup>a</sup> deste AE.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

### CAPÍTULO IX

#### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ação sindical na empresa

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de sete horas (ou um dia) para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — O número máximo de delegados sindicais, por cada estrutura sindical, a quem é atribuído o crédito

de horas previsto no número anterior, é determinado da forma seguinte:

- a) Até 20 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) De 21 a 45 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) De 46 a 90 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Mais de 90 trabalhadores sindicalizados — quatro.

4 — Não contam para o crédito de horas as faltas dadas pelos representantes sindicais por motivo de reuniões realizadas com a entidade patronal, quando previamente acordadas pelas partes.

5 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Proibição de transferência do local de trabalho**

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

## CAPÍTULO X

### **Regalias sociais**

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de acidentes de trabalho**

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração de base mensal, enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano civil.

## CAPÍTULO XI

### **Condições específicas**

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de mulheres**

1 — Sem prejuízo de disposições legais mais favoráveis, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada de prestar trabalho suplementar nas situações de gravidez ou com filhos até 10 meses;
- b) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição;
- c) Ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, enquanto comprovadamente amamentar o filho, ou para aleitação até um ano;
- d) Ser dispensada de prestar trabalho nocturno, nos termos legais;
- e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incom-

patíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incômodas;

- f) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- g) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência;
- h) Não ser despedida sem parecer favorável do Ministério de Trabalho e da Solidariedade Social, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactente.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactente presume-se sem justa causa.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

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

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Licença por paternidade**

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período igual àquela que a mãe teria direito, nos termos do disposto na cláusula anterior, e ressalvando o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.



3 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — O pai tem direito a faltar 15 dias, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou paternidade

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da lei.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Disposições mais favoráveis

1 — Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos efectivos e um suplente nomeados pela associação sindical outorgante do presente AE e outros tantos elementos nomeados pela empresa signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele.

4 — As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Replicação do presente AE e prevalência das normas

1 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas será feita a replicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que revoguem as disposições deste AE ou da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### a) Sala de jogo

*Chefe de sala.* — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa fixo.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e prepara os prémios para os vencedores.

*Caixa auxiliar volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, anuncia os números extraídos, entrega os prémios aos vencedores e retira das mesas de jogo os cartões usados. Nas ausências dos porteiros, pode ser encarregado de exercer as funções destes e da recolha e limpeza dos cinzeiros.

*Controlador de entradas.* — Procederá à identificação dos frequentadores, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas. Guarda todos os objectos entregues pelos frequentadores. Emite talões do parque e das viaturas dos frequentadores. Nas ausências dos porteiros e sempre que estejam dois controladores presentes, executa as funções dos porteiros, excepto a recolha e limpeza dos cinzeiros.

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, e deverá, ainda, quando haja dúvidas sobre a maioria do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade. Recolhe e limpa os cinzeiros das mesas.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

#### b) Bar

*Chefe de bar.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos do bar. Chefia, vigia e orienta o pessoal a seu cargo. Define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas

de férias, folgas e horários de trabalho. É responsável pelo serviço e funcionamento do sector, elabora requisições de bebidas e outros produtos.

*Adjunto de chefe de bar.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos; verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios usados nas confecções das refeições.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios que utilize.

#### c) Administrativos

*Delegado-director de jogo.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades da área jogo da empresa e participa na definição da política da área jogo em colaboração com outros directores que lhe estão subordinados.

*Adjunto-coordenador.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o delegado-director, quando devidamente mandatado para o efeito.

*Secretária de direcção.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço/secção onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou através de equipamento informático, dando-lhes seguimento apropriado. Efectua relatórios para informação da direcção. Atende candidatos às vagas existentes, preparando todos os registos necessários. Ordena e arquiva toda a documentação. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins.

*Contabilista.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos

e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas e 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.

*Técnico de contas.* — Executa tarefas análogas às definidas para o contabilista. É responsável perante a Direcção-Geral dos Impostos pelas escritas das empresas que subscreve.

## ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	Delegado — director do jogo .....	2 007,50
II	Chefe de sala .....	1 200
III	Adjunto-coordenador .....	1 005
IV	Primeiro-secretário de direcção ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	935
V	Adjunto de chefe de sala .....	887,50
VI	Chefe de bar .....	685,50
VII	Caixa fixo .....	645
VIII	Segundo-secretário de direcção .....	621,50
IX	Caixa auxiliar volante com mais de oito meses	605
X	Adjunto de chefe de bar ..... Caixa auxiliar volante com menos oito meses	575
XI	Porteiro ..... Controlador de entradas .....	558
XII	Empregado de bar ..... Empregado de mesa ..... Contínuo .....	549

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
XIII	Empregado de copa ..... Empregado de limpeza .....	502,50

Porto, 7 de Junho de 2006.

Pela Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.:

*Manuel Fernando Pinto Vilaça*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.  
*José Joaquim Ferreira Pinto*, mandatário.

Depositado em 29 de Junho de 2006, a fl. 135 do livro n.º 10, com o n.º 130/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

### **Artigo único**

#### **Artigo de revisão**

Revisão da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária e introdução de uma nova cláusula, com a denominação de 71.<sup>a</sup>-A, do AE celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2004, cuja revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, o qual é globalmente publicado.

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente AE aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a Sociedade de nortenha de Gestão de Bingos, S. A., cuja actividade consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e a 108 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

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

1 — Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004 e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se por períodos iguais e sucessivos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia deste AE pode ser feita até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos n.ºs 1 e 2, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à parte contratante por carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita e fundamentada nos 30 dias seguintes à recepção daquela.

7 — Da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **SECÇÃO I**

##### **Categorias profissionais**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais**

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador, a entidade patronal adoptará as designações previstas no anexo referido.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 18 anos.

2 — É condição indispensável para admissão a escolaridade mínima obrigatória e a posse de carteira profissional, quando legalmente exigível.

3 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

4 — A empresa deverá preencher as vagas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

O período experimental, sempre que a ele haja lugar, e sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup> deste AE, terá a seguinte duração:

- 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

1 — Qualquer tipo de indumentária imposta pela empresa é encargo desta, nas seguintes condições:

- a) De três em três anos — uma farda (excluindo sapatos, camisa ou acessórios);
- b) De dois em dois anos — um par de sapatos, quatro camisas e acessórios impostos pela farda.

2 — A escolha dos tecidos e o corte da farda referida no número anterior deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

3 — O uso de indumentária decorativa, exótica, regional ou histórica terá de ter o acordo da maioria dos trabalhadores da secção/departamento a que se aplica.

4 — Sempre que a empresa entenda ser necessário a limpeza da farda, esta realizar-se-á em lavandaria a indicar por aquela, suportando os respectivos custos.

5 — A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores camisas, a preço de custo.

6 — A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela entidade patronal são propriedade desta, que deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

#### SECÇÃO II

##### Quadros e acessos

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas na lei e neste AE, conforme o anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível qualificação e de responsabilidade mais elevada.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, pelos trabalhadores de categoria imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal.

2 — A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

#### CAPÍTULO III

##### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar um local situado nas instalações da empresa ou na sua proximidade adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato, em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, delegados sindicais e à comissão de trabalhadores os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- k) Salvo o disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite da respectiva ficha individual;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa, promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado e do ambiente de trabalho;
- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente comparecendo, sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, rastreios e demais exames complementares;
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela entidade patronal;
- j) Respeitar os superiores hierárquicos e colegas e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- k) Usar de urbanidade e correcção, nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções;
- m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa, nomeadamente instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos e fardas.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravel-

mente nas condições de trabalho suas ou dos seus colegas;

- c) Diminuir a retribuição, salvo se houver aprovação do IDICT e acordo expresso do trabalhador;
- d) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo IDICT, bem como quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora do âmbito das suas funções, excepto acordo em contrário ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e após seis meses de exercício dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2 — Os sindicatos deverão, nos 20 dias seguintes ao do recebimento, remeter à entidade patronal recibos comprovativos desse recebimento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando expressamente mandatados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ser concluído no prazo de 60 dias.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

3 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias seguidos.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção mais que uma pena.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea d) da cláusula 21.<sup>a</sup> deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indem-

nizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que a infracção teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

## CAPÍTULO IV

### Duração do trabalho

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de seis horas diárias, que inclui um período mínimo de quinze minutos para os trabalhadores tomarem uma refeição ligeira, e 31,6 horas semanais.

2 — Haverá um período de permanência para garantir o funcionamento regular da sala de jogo e do bar, que nunca poderá ser superior a quarenta e cinco minutos.

3 — Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidas no horário de trabalho.

4 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecedência de dez minutos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2 — As entidades patronais deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;
- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício dos cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam

ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao IDICT.

2 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 25 % da sua remuneração de base.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, solicitem a sua dispensa; neste caso, porém, devem comunicar o motivo atendível, salvo se tal não lhe for possível.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100%.

2 — O cálculo da retribuição do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n \times 2}$$

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal, e  $Rm$  a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a retribuição de base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.



#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo do vencimento base de 50 % a todos os trabalhadores, excepto aos trabalhadores da área do jogo e do bar, que recebam o subsídio de turno previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

1 — Considera-se trabalho por turnos aquele que é prestado em regime de turnos rotativos.

2 — A mudança de turno far-se-á semanalmente a seguir à folga dos trabalhadores.

3 — A empresa poderá alterar o turno dos trabalhadores durante um período máximo de 12 dias em cada ano por motivo de organização das férias.

4 — Os trabalhadores da área do jogo e do bar que laborem em regime de turnos terão direito a receber um subsídio de turno mensal de € 82.

### **CAPÍTULO V**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal e feriados**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — O regime de folgas dos trabalhadores da área do jogo e do bar é de seis dias de trabalho, seguidos de dois dias de descanso consecutivos.

2 — O regime de folgas dos trabalhadores administrativos será de cinco dias de trabalho, seguidos de dois dias de folga consecutivos, que coincidirão, obrigatoriamente, com o sábado e o domingo.

3 — A permuta do descanso semanal entre profissionais da mesma secção é permitida, até dois dias em cada mês, mediante acordo dos interessados e comunicação prévia escrita à entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal**

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia ou os dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviços.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa não puder gozar os seus dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias será pago como suplementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento nos feriados**

1 — As salas de bingo encerrarão nos dias 24 e 31 de Dezembro.

2 — A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretende que estes trabalhem.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

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

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

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector ou se causar prejuízo sério; neste

último caso, o trabalhador poderá exigir a fundamentação do prejuízo sério por escrito.

5 — Verificando-se a situação prevista na segunda parte do número anterior, o trabalhador pode optar pelo pagamento desses dias como trabalho suplementar, renunciando ao gozo do descanso.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

5 — As faltas justificadas e remuneradas dadas ao abrigo do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> deste AE não prejudicam o aumento do período anual de férias previsto no n.º 3 desta cláusula.

6 — Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, o período de referência da assiduidade registada é de

1 de Dezembro de um ano a 30 de Novembro do ano subsequente.

7 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação de férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, tendo em conta o previsto no corpo desta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 31 de Dezembro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 — Porém, se o trabalhador for contratado depois da data prevista no número anterior, e se se vencerem férias nesse próprio ano, a entidade patronal procederá à alteração do mapa de férias, acrescentando o trabalhador ou os trabalhadores em falta, afixando o novo mapa com a alteração até ao dia 30 de Setembro.

9 — As férias iniciam-se no 1.º dia útil a seguir aos dias de descanso semanal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias**

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup> não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Momento de pagamento**

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 50.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas pelos dadores de sangue, a fim de dar sangue, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos centros regionais e dos serviços de transfusão de sangue ou por iniciativa própria; neste caso em data a acordar com a entidade patronal;
- g) As dadas durante cinco dias úteis por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;

- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador;
- k) As dadas ao serviço das associações humanitárias de bombeiros, nos termos legais.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios e sobrinhos.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e horas e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

b) Horas remanescentes:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que *N* significa o período de horas de trabalho semanal e *RM* a retribuição mensal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de retribuição será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade patronal pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Retribuições mínimas**

As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores da empresa são as constantes da tabela salarial do anexo II.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Lugar e tempo de cumprimento**

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou por transferência bancária.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Abono de falhas**

1 — Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 23,40.

2 — O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Prémio de risco**

1 — Os trabalhadores com as categorias profissionais de porteiro ou de controlador de identificação/bilheteiro que, no exercício das respectivas funções, guardem bens ou valores têm direito a um prémio de risco mensal no montante de € 23,40.

2 — O prémio de risco não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores que completem ou hajam completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de € 22,90 mensais.

2 — Para além das diuturnidades referidas nos números anteriores, o trabalhador terá direito a vencer de cinco em cinco anos novas diuturnidades de idêntico valor, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Prémio de locução**

1 — É atribuído um prémio mensal de locução no valor de € 26,20 a todos os trabalhadores das salas de bingo com a categoria profissional de caixa volante desde que, no mínimo, façam vinte e quatro horas mensais de locução.

2 — No caso de férias repartidas, desde que o período seja igual ou superior a 10 dias úteis, o trabalhador em férias terá direito a 50% do prémio referido no número anterior, desde que faça no mínimo doze horas de locução.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1 — Têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de € 5,10 todos os trabalhadores abrangidos por este AE.

2 — Terão ainda direito diariamente a:

- a) Um prego, ou um cachorro, ou um hambúrguer, ou uma tosta mista, ou uma torrada, ou uma sande de presunto ou uma sande simples;
- b) Uma cerveja, ou um sumo, ou um copo de leite ou um chá;
- c) Dois cafés.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

##### **Ajudas de custo**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE, excepto os que beneficiarem de estacionamento pago pela empresa, têm direito a ajudas de custo, durante 12 meses do ano, nos valores a saber:

- a) € 15, em 2006 e 2007;
- b) € 20, em 2008 e 2009;
- c) € 25, a partir de 2010.

2 — Perdem direito às ajudas de custo previstas no número anterior, no próprio mês e no seguinte, os trabalhadores que derem uma falta injustificada.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Documento a entregar ao trabalhador**

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho

normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Danos involuntários**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Objectos perdidos**

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

### **CAPÍTULO VII**

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Causas da extinção do contrato de trabalho**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Revogação por acordo das partes**

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

8 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

10 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Reforma por velhice**

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e suces-

sivos, sem sujeição dos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup> deste AE;

- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Providência cautelar da suspensão do despedimento**

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento a que se refere o n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup> deste AE.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 ou no n.º 6 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da ilicitude**

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até



30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa**

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Justa causa**

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

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

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

## Cláusula 89.<sup>a</sup>

### Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO I

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

### SECÇÃO II

### Contratos de trabalho a termo

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo da cláusula 78.<sup>a</sup>, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente

em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

3 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

4 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 1 desta cláusula e com a alínea e) do n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Contratos sucessivos

1 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

2 — Exceptuam-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>, é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) A necessidade do cumprimento do disposto no n.º 1 da cláusula 104.<sup>a</sup>;
- g) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea *e)* do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea *e)* do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas *d)* e *f)* do mesmo número.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

### SECÇÃO III

#### Contratos de trabalho a termo certo

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas *a)* e *d)* do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, calculada segundo a fórmula estabelecida nos termos legais.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos seis meses.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termos se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

### SECÇÃO IV

#### Contratos de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas *a)*, *c)*, *f)* e *g)* do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos legais.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 98.<sup>a</sup> no que respeita à contagem de antiguidade.

### SECÇÃO V

#### Disposições comuns

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato ou

até à data da sentença se aquele termo ocorrer posteriormente;

- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de retribuição.

3 — Cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão, previsto no n.º 1.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Revogação unilateral durante o período experimental**

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea e) da cláusula 12.<sup>a</sup> deste AE.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

### **CAPÍTULO IX**

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

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Acção sindical na empresa**

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas para a actividade sindical**

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem

perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de sete horas (ou um dia) para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — O número máximo de delegados sindicais, por cada estrutura sindical, a quem é atribuído o crédito de horas previsto no número anterior, é determinado da forma seguinte:

- a) Até 20 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) De 21 a 45 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) De 46 a 90 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Mais de 90 trabalhadores sindicalizados — quatro.

4 — Não contam para o crédito de horas as faltas dadas pelos representantes sindicais por motivo de reuniões realizadas com a entidade patronal, quando previamente acordadas pelas partes.

5 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Proibição de transferência do local de trabalho**

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

### **CAPÍTULO X**

#### **Regalias sociais**

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de acidentes de trabalho**

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração de base mensal, enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano civil.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Condições específicas**

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de mulheres**

1 — Sem prejuízo de disposições legais mais favoráveis, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada de prestar trabalho suplementar nas situações de gravidez ou com filhos até 10 meses;
- b) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição;
- c) Ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma

hora, enquanto comprovadamente amamentar o filho, ou para aleitação até um ano;

- d) Ser dispensada de prestar trabalho nocturno, nos termos legais;
- e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incômodas;
- f) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- g) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência;
- h) Não ser despedida sem parecer favorável do Ministério de Trabalho e da Solidariedade Social, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactente.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puéperas ou lactente presume-se sem justa causa.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

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

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período igual àquela que a mãe teria direito, nos termos do disposto na cláusula anterior, e ressalvando o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — O pai tem direito a faltar 15 dias, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou paternidade

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da lei.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Disposições mais favoráveis

1 — Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por dois elementos efectivos e um suplente nomeados pela associação sindical outorgante do presente AE e outros tantos elementos nomeados pela empresa signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele.

4 — As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**Republicação do presente AE e prevalência das normas**

1 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que revoguem as disposições deste AE ou da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

**a) Sala de jogo**

*Chefe de sala.* — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa fixo.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e prepara os prémios para os vencedores.

*Caixa auxiliar volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, anuncia os números extraídos, entrega os prémios aos vencedores e retira das mesas de jogo os cartões usados. Nas ausências dos porteiros, pode ser encarregado de exercer as funções destes e da recolha e limpeza dos cinzeiros.

*Controlador de entradas.* — Procederá à identificação dos frequentadores, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas. Guarda todos os objectos entregues pelos frequentadores. Emite talões do parque e das viaturas dos frequentadores. Nas ausências dos porteiros e sempre que estejam dois controladores presentes, executa as funções dos porteiros, excepto a recolha e limpeza dos cinzeiros.

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, e deverá, ainda, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade. Recolhe e limpa os cinzeiros das mesas.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

**b) Bar**

*Chefe de bar.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos do bar. Chefia, vigia e orienta o pessoal a seu cargo. Define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho. É responsável pelo serviço e funcionamento do sector, elabora requisições de bebidas e outros produtos.

*Adjunto de chefe de bar.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos; verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios usados nas confecções das refeições.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios que utilize.

**c) Administrativos**

*Delegado-director de jogo.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades da área jogo da empresa e participa na definição da política da área jogo em colaboração com outros directores que lhe estão subordinados.

*Adjunto-coordenador.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o delegado-director, quando devidamente mandatado para o efeito.

*Secretária de direcção.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço/secção onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou através de equipamento informático, dando-lhes seguimento apropriado. Efectua relatórios para informação da direcção. Atende candidatos às vagas existentes, preparando todos os registos necessários. Ordena e arquiva toda a documentação. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins.

**Contabilista.** — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registo e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas e 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.

**Técnico de contas.** — Executa tarefas análogas às definidas para o contabilista. É responsável perante a Direcção-Geral dos Impostos pelas escritas das empresas que subscreve.

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

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	Delegado — director do jogo .....	2 007,50
II	Chefe de sala .....	1 200
III	Adjunto-coordenador .....	1 005
IV	Primeiro-secretário de direcção .....	935
	Contabilista .....	
	Técnico de contas .....	
V	Adjunto de chefe de sala .....	887,50
VI	Chefe de bar .....	685,50
VII	Caixa fixo .....	645
VIII	Segundo-secretário de direcção .....	621,50
IX	Caixa auxiliar volante com mais de oito meses	605
X	Adjunto de chefe de bar .....	575
	Caixa auxiliar volante com menos oito meses	
XI	Porteiro .....	558
	Controlador de entradas .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
XII	Empregado de bar .....	549
	Empregado de mesa .....	
	Contínuo .....	
XIII	Empregado de copa .....	502,50
	Empregado de limpeza .....	

Porto, 7 de Junho de 2006.

Pela Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.:

*Manuel Fernando Pinto Vilaça*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

*Manuel Soares Marques*, mandatário.

#### **Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 9 de Junho de 2006. — Pelo Secretário: *Luís Manuel Belmonte Azinheira* — *António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*.

Depositado em 5 de Julho de 2006, a fl. 136 do livro n.º 10, com o n.º 139/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

#### **Cláusula prévia**

##### **Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Âmbito, vigência, denúncia e revisão**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito geográfico e pessoal**

1 — O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A., empresa agrícola, pecuária e florestal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo



SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, nesta data 20 trabalhadores.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão abrangidos todos os associados da associação sindical outorgante e, com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos outros trabalhadores que optarem por esta convenção.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2006, nos termos previstos na lei, e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

### CAPÍTULO II

#### Remissão para as disposições legais em vigor

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, deslocações e transportes

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação de trabalho

### CAPÍTULO VIII

#### Condições particulares

### CAPÍTULO IX

#### Comissão paritária

### CAPÍTULO X

#### Regalias sociais internas

### CAPÍTULO XI

#### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A Companhia das Lezírias assegura aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou, na sua falta, o sindicato outorgante, o SETAA —, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março de 2002, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Natureza globalmente mais favorável

O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Companhia das Lezírias que o resultante do AE anteriormente aplicável.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores que façam parte dos quadros como efectivos à data da sua publicação, designadamente a baixa do nível ou do escalão salarial e a diminuição da retribuição ou das demais regalias anteriormente estabelecidas pela Companhia das Lezírias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Correcção salarial

Sempre que no período de vigência do presente AE o valor da inflação for superior ao valor acordado nas negociações, será efectuada a correcção na tabela em vigor do diferencial em excesso que servirá de tabela para a revisão seguinte.

## Cláusula 47.<sup>a</sup>

### Integração dos trabalhadores nos novos escalões salariais

#### ANEXO I

##### Tabela de remunerações mínimas mensais

TABELA SALARIAL			Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006
Nível Salarial 3	QTG		1.958,49
			1.922,15
			1.831,01
			1.731,50
			1.614,09
			1.478,24
			1.459,21
			1.388,22
			1.306,03
			1.236,16
Nível Salarial 2	TEI TCG TPCS RTFM		1.170,74
			1.084,63
			1.054,46
			1.004,13
			968,91
			934,25
			905,17
			857,66
			815,71
			802,86
Nível Salarial 1	EAPP ESAG EAP EC ESO		791,11
			764,28
			729,61
			715,08
			692,16
			665,89
			618,36
			566,38
			557,98
			549,03
			527,24
			503,75
			476,92
			460,15
			453,44
			440,02
			433,88
			427,72
			422,68
			419,28

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 4 de Julho de 2006, a fl. 136 do livro n.º 10, com o n.º 137/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.**

## Cláusula prévia

### Alteração

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005.

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Âmbito geográfico e pessoal

O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A., empresa agrícola, pecuária e florestal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais outorgantes, sendo nesta data 27 trabalhadores.

## Subsídios de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006

Em euros

Refeições em deslocações:

Almoço e jantar .....	12,86
Pequeno-almoço .....	2,79

Subsídios para grandes deslocações .....	10,07
Abono para falhas por mês .....	36,35
Subsídios de alimentação por dia .....	5,93
Subsídio de chefia .....	50,33
Diuturnidades, cada uma .....	27,96

## ANEXO II

### Definição de categorias

.....

## ANEXO III

### Correspondência das antigas às novas categorias

.....

## ANEXO IV

### Regulamentação de avaliação de desempenho

.....

Lisboa, 9 de Junho de 2006.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

Manuel Joaquim Magalhães Nogueira, mandatário.

## ANEXO I

### Tabela salarial — Escalões

CATEGORIAS PROFISSIONAIS			VENCIMENTO BASE (euros)
Nível salarial 3	Nível salarial 2	Nível salarial 1	
QTG - Quadro técnico de gestão			1.958,49
			1.922,15
			1.831,01
			1.731,50
			1.614,09
			1.478,24
			1.459,21
			1.388,22
			1.306,03
			1.236,16
			1.170,74
			1.084,63
			1.054,46
			1.004,13
			968,91
			934,25
			905,17
			857,66
			815,71
			802,86
			791,11
			764,28
			729,61
			715,08
			692,16
			665,89
			618,36
			566,38
			557,98
			549,03
			527,24
			503,75
			476,92
			460,15
			453,44
			440,02
			433,88
			427,72
			422,68
			419,28

Subsídios de expressão pecuniária	Euros
Refeições em deslocações:	
Almoço ou jantar .....	12,86
Pequeno-almoço .....	2,79
Subsídios para grandes deslocações .....	10,07
Abono para falhas/mês .....	36,35
Subsídios de alimentação/dia .....	5,93
Subsídio de chefia .....	50,33
Diuturnidades — cada uma .....	27,96

A tabela salarial e os subsídios de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2006.

Samora Correia, 31 de Março de 2006.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

*Manuel Joaquim Magalhães Nogueira*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em representação do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Depositado em 3 de Julho de 2006, a fl. 135 do livro n.º 10, com o n.º 133/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a empresa Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo à data da sua assinatura é de 323.

3 — A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de exploração e manutenção de auto-estradas (CAE 63210).

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Diário da República*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — O presente acordo altera o AE entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2004, e 32, de 29 de Agosto de 2005, dando nova redacção às cláusulas e anexos seguintes:

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas e meios de prova

.....

Motivo	Tempo de falta	Prova
1 — .....	.....	.....
2 — .....	.....	.....
3 — .....	.....	.....
4 — .....	.....	.....
5 — .....	.....	.....
6 — .....	.....	.....
7 — .....	.....	.....
8 — .....	.....	.....
9 — Exercício de funções de membros de assembleia de voto em eleições para órgãos do poder central e local e actos equiparados.	Os dias previstos na lei .....	Cópia da notificação oficial da nomeação e confirmação oficial da presença.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

1 — .....

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

a) As dadas por licença por paternidade, nos termos do ponto 5 do n.º 2, sempre que a segurança social assegure o respectivo pagamento;

b) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.<sup>a</sup>;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As previstas na alínea b) do n.º 7 da cláusula anterior quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar.

nizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas da empresa em acções em que esta seja autora ou ré;

- e) As previstas na alínea c) do n.º 7 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias;
- f) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1 — .....

2 — .....

3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- g) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 147;
- h) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 120,95;
- i) Três turnos com duas folgas fixas — € 105,70;
- j) Dois turnos com duas folgas variáveis — € 93,07;
- k) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 78,87;
- l) Dois turnos com duas folgas fixas — € 72,57.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) € 1,42, para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;
- b) € 0,85, para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições será atribuído a cada trabalhador com horário completo ou a tempo parcial, de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 7,85 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

#### ANEXO I

##### Descrição de funções

###### Portagens

.....

###### Assistência a clientes

.....

###### Conservação/manutenção

.....

###### Armazém

.....

###### Profissionais de escritório

Técnico administrativo. — .....  
Secretário. — .....

*Escriturário.* — .....  
*Operador administrativo (telefonista — rececionista/empregado de serviços externos).* — .....  
*Tesoureiro.* — É o profissional que, de acordo com parâmetros definidos, processa a documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcção

dos valores inscritos; emite cheques e processa transferências bancárias; elabora as folhas de caixa e confere as respectivas existências e saldos; processa depósitos em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; paga despesas e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(Em euros)

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1 — Supervisor/encarregado .....	1 263,50	1 378,50	1 436	1 493	1 580	1 694
2 — Supervisor/encarregado-adjunto .....	1 120	1 177,50	1 235,50	1 292,50	1 349,50	1 407
3 — Operador principal de portagens .....	859	908	957,50	1 009	1 061	1 120
4 — Operador de portagens .....	585	631	687,50	736,50	787	844,50
5 — Operador de centro de controlo de tráfego .....	859	908	957,50	1 009	1 061	1 120
6 — Oficial de conservação e manutenção .....	810,50	856	908	965	1 022,50	
7 — Ajudante de conservação e manutenção .....	575	618,50	678,50	735,50	793	
8 — Fiel de armazém .....	689,50	736	775,50	818,50	873,50	919
9 — Técnico administrativo .....	862	919	988	1 062,50	1 149	1 263,50
10 — Secretário de administração .....	1 034,50	1 120	1 226,50	1 263,50	1 321,50	
11 — Secretário de direcção .....	689,50	793	859	919	976,50	
12 — Escriturário .....	632,50	689,50	747	804,50	862	919
13 — Operador administrativo <sup>(1)</sup> .....	603,50	661	747	804,50	862	
14 — Tesoureiro .....	919	988	1 062,50	1 149	1 263,50	1 380

(<sup>1</sup>) Telefonista — recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 29 de Junho de 2006.

Pela Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A.:

*José Ernesto Círio Custódio dos Santos*, presidente do conselho de administração.

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, membro do conselho de administração.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Depositado em 5 de Julho de 2006, a fl. 136 do livro n.º 10, com o n.º 141/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### AE entre a empresa Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>, e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1 — O presente AE aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line — Trans-

portes Marítimos, L.<sup>da</sup>, e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria tal como definidos no anexo I.

4 — Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line registados no Registo Internacional da Madeira (RIM).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano civil imediato.

3 a 7 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos tripulantes

São deveres dos tripulantes:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os com-

panheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
- d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e protecção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;
- g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente ao tripulante, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal, o IHT e o suplemento de embarque, quando praticados, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao tripulante a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3 — O pagamento será efectuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo tripulante, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4 — No acto de pagamento será entregue ao tripulante documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição base mensal

1 — A retribuição base mensal devida aos tripulantes abrangidos por este AE é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2 — A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal e as diuturnidades.

3 — A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{(Rm \times 12)}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4 — Qualquer tripulante que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efectivo daquela função.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alimentação

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,90;

Almoço — € 11,50;

Jantar — € 11,50;

Ceia — € 2,90.

a) a d) (*Mantêm a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque — Tripulantes de navegação

1 — Em substituição do pagamento das horas suplementares, o armador pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho.

3 — O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem a tabela salarial I, «Navegação», constante do anexo II:

- a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de vinte horas suplementares — 106 %;
- b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de quarenta horas suplementares — 124 %;
- c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de sessenta horas suplementares — 143 %;
- d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de oitenta horas suplementares — 161 %.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato,

o radiotécnico-chefe e o segundo-oficial de máquinas, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 11.<sup>a</sup> e 12.<sup>a</sup>

5 — Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles tripulantes, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros tripulantes, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — No estrangeiro, e para além do referido nos números anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 49,40.

4 — O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 42 025.

5 e 6 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

#### ANEXO I

##### Enquadramento profissional — Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Radiotécnico-chefe.
IV	Oficial chefe de quarto de navegação. Oficial maquinista-chefe de quarto. Oficial radiotécnico.
V	Praticante. Electricista. Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VI	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe. Cozinheiro.
VII	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe. Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe. Ajudante de maquinista.
VIII	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe.

*Nota.* — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

#### Enquadramento profissional — Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel <i>staff</i> .
B	Chefe de secção.
C	Hotel <i>staff</i> de 1. <sup>a</sup>
D	Hotel <i>staff</i> de 2. <sup>a</sup>
E	Hotel <i>staff</i> praticante.

#### ANEXO II

##### Tabelas salariais

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2006)

##### Tabela I — Navegação

Níveis	Remunerações base mensais
I .....	2 053
II .....	1 867
III (a) .....	1 677
III (b) (c) .....	1 615
IV (c) .....	1 057
V (d) .....	833
VI (d) (e) .....	720
VII .....	688
VIII .....	635

(a) Corresponde à retribuição do imediato.

(b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.

(c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.

(e) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou de chefe de quarto de máquinas, vencem pelo nível iv.

(d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível v.

##### Tabela II — Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais
A .....	1 249
B .....	749
C .....	652
D .....	580
E .....	492

#### ANEXO III

##### Descritivo de funções

*Comandante.* — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou, por adesão, pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efectivação de um

serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;

Manobra e governo do navio em quaisquer condições;

Manuseamento e estiva da carga;

Organização de exercícios de combate a incêndio e adopção de técnicas de prevenção, detecção e extinção de incêndios;

Procedimentos em situação de emergência: enca-lhe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;

Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;

Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

Guia médico internacional para navios;

Secção Médica do Código Internacional de Sinais;

Guia de primeiros-socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

Transmissão e recepção de mensagens por sinais luminosos Morsa e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos Radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;

Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais, na medida em que estes afectem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e protecção do meio ambiente marítimo;

i) Controlo e manutenção em permanente validade dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e da carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

*Imediato.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio, em caso de incapacidade do comandante.

*Oficial chefe de quarto de navegação.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e guia operacional para oficiais de convés chefes de quarto em porto, adoptados por aquela Convenção;

b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados.

*Radiotécnico-chefe.* — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia directa de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade actua de modo a:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

*Oficial radiotécnico.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações, no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Confe-



rência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

*Chefe de máquinas.* — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade, o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequada à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem previstas, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, eléctricas e electrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

Máquinas de propulsão;  
Caldeiras;  
Máquinas auxiliares;  
Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e eléctricos de governo;  
Máquinas de convés e equipamento de cargas;  
Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, electrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;  
Instalações de combustíveis e lubrificantes;  
Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;  
Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

Prevenção, detecção e extinção de incêndios;  
Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;  
Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compar-

timentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;

Utilização dos meios de salvação;

Recepção do que na alínea iii) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

O tipo de navio;

O tipo e estado das máquinas;

As formas especiais de condução determinadas por certos factores, tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

As qualificações e experiência do pessoal afecto;

A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e protecção do meio ambiente;

O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

A manutenção das operações normais do navio.

*Segundo-oficial de máquinas.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das acções da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

*Oficial maquinista chefe de quarto.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adoptados por aquela Convenção;
- b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados.

*Praticante.* — É a actividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com a prática, a sua formação escolar e que exerce sob a orientação de um oficial de categoria superior.

*Electricista.* — É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Tarefas de manutenção e reparação:
  - Das máquinas eléctricas;
  - Da rede de energia eléctrica (produção, distribuição e utilização);
  - Do sistema eléctrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;
- b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adoptado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

*Maquinista prático.* — É a função caracterizada como adiante se indica:

- a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «chefe de máquinas», com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;
- b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «oficial de máquinas»;
- c) Quando, na qualidade de elemento da meistrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

*Contramestre.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

- a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;
- e) Recepcionar e conferir os materiais;
- f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;
- g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro; e
- h) Quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da meistrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

*Mecânico de bordo.* — É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

- Serralharia mecânica para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;
- Serralharia civil para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;
- Operação com o torno mecânico;
- Soldadura;
- Serralheiro ou canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;
- Manobra com diferenciais ou gruas afins às reparações.

*Carpinteiro.* — É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

*Cozinheiro.* — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

- a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e empratar;
- b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;
- c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louça e demais utensílios em uso.

*Marinheiro de 1.ª classe.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;
- b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;
- c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- f) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

*Ajudante de maquinista.* — É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

- a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direcção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efectuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;
- b) Colaborar nas limpezas e nas acções de manutenção e reparação inerentes ao serviço de

máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

*Marinheiro de 2.ª classe.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;
- b) Efectuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado» tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de Agosto de 1951; e
- c) Nos casos em que a lotação do navio o exija, actuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

*Hotel staff (de 1.ª, de 2.ª e praticante).* — É o trabalhador que assegura de forma polivalente um conjunto de funções de apoio e assistência aos passageiros e automóveis durante o embarque, viagem e desembarque. Estas funções podem ser desenvolvidas, de acordo com a sua formação, aptidões e conhecimentos, nas áreas comerciais, restauração, bares, produção de F&B e assistência à cozinha, copa e messe dos tripulantes. Pode ainda assegurar a limpeza das áreas de passageiros e assumir funções de segurança a bordo.

*Nota.* — A permanência de um trabalhador na categoria profissional de praticante decorrerá pelo período máximo de 12 meses, findos os quais passará automaticamente para a categoria profissional de hotel staff de 2.ª As promoções às categorias superiores serão feitas por decisão do armador.

*Chefe de secção de hotel staff.* — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um grupo de profissionais que constituem uma das secções de actividade a bordo.

*Chefe de hotel staff.* — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige toda a actividade hoteleira a bordo, bem como as áreas comerciais e de apoio aos passageiros.

*Nota.* — As cláusulas e outras matérias não alteradas mantêm a redacção em vigor.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 27 de Abril de 2006.

Pela Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.ª:

*Luís Miguel da Silva Sousa*, administrador.  
*Duarte Nuno Ferreira Rodrigues*, procurador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:  
*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.  
*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.  
*José Manuel de Moraes Teixeira*, mandatário.  
*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, mandatário.

Depositado em 29 de Junho de 2006, a fl. 135 do livro n.º 10, com o n.º 131/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Acordo de adesão entre a Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

Entre a ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT entre a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e a ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006.

O presente acordo de adesão abrange 110 empresas e 680 trabalhadores.

Lisboa, 7 de Junho de 2006.

Pela ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria:

*José Joaquim Gonçalves*, director.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, na qualidade de membro da direcção.  
*Joaquim Pereira Pires*, na qualidade de membro da direcção.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 7 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Rodolfo José Caseiro — Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.*

Depositado em 3 de Julho de 2006, a fl. 135 do livro n.º 10, com o n.º 134/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a REPSOL Polímeros, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;  
Chefe de vendas;  
Director;  
Enfermeiro;  
Médico-coordenador;  
Técnico superior/chefia superior.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Analista/programador;  
Chefe de serviço;  
Técnico especializado de informática.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Analista-chefe;  
Desenhador-projectista;  
Técnico especializado.

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

Chefe de turno;  
Encarregado (conservação e serviço de apoio);  
Encarregado de segurança;  
Supervisor de turno.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Comprador;  
Escriturário principal;

Secretário;  
Técnico de informática;  
Técnico de vendas sénior.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório;  
Desenhador;  
Inspector de corrosão;  
Operador de sala de controlo;  
Planificador;  
Preparador de trabalho;  
Técnico;  
Técnico de operação.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

5.2 — Comércio:

Assistente de vendas;  
Técnico de vendas.

5.3 — Produção:

Condutor de MAET;  
Electricista;  
Instrumentista;  
Mecânico de instrumentos;  
Mecânico de telefones;  
Oficial principal;  
Operador de caldeiras e turbinas;  
Operador de máquinas diesel;  
Operador de máquinas-ferramentas;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;  
Operador de segurança.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Expedidor-recepcionista;  
Recepcionista de armazém.

6.2 — Produção:

Operador de empilhador;  
Operador de ensacagem;  
Operador de exterior;  
Operador heliográfico.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

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

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Operador de ensacagem/chefe de equipa.

**AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o SNPVAC — Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Supervisor de cabina (S/C).

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

Chefe de cabina (C/C).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Administrativos, comércio e outros:

Comissário/assistente de bordo (CAB).

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins (SINFB) — Alteração**

Alteração de estatutos aprovada no V Congresso, realizado em 27 de Maio de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2002.

#### Artigo 9.º

##### **Direitos**

São direitos dos sócios:

.....

7) [...] com a sua actividade sindical nos termos e condições previstas no regulamento de apoios;

.....

#### Artigo 11.º

##### **Quotização**

1 — A quotização dos sócios é de 1,5 % sobre o total da sua remuneração mensal, apenas sobre 12 meses anuais.

2 — [...] reforma é de 0,75 % sobre o total da pensão, apenas sobre 12 meses anuais.

.....

## CAPÍTULO III

### Conselho geral

#### Artigo 22.º

##### Composição

1 — O conselho geral é composto por 9 membros [...]

## CAPÍTULO VI

### Secretariado Nacional

#### Artigo 31.º

##### Composição

1 — O Secretariado Nacional é composto por 55 membros [...]

#### Artigo 33.º

##### Secretariado executivo

1 — O secretariado executivo é constituído por 55 membros [...]

Registados em 27 de Junho de 2006, nos termos do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 77/2006, a fl. 89 do livro n.º 2.

### **Feder. Nacional do Ensino e Investigação (FENEI) Alteração (versão consolidada)**

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral de 25 de Maio de 2006 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, 22 de Fevereiro de 2004.

## CAPÍTULO I

### Da denominação, âmbito, sede, sigla e símbolo

#### Artigo 1.º

##### Denominação

A Federação Nacional do Ensino e Investigação, daqui em diante designada por Federação, é uma associação sindical constituída por sindicatos representativos de profissionais/educadores e sindicatos de profissionais globalmente afins do ensino, investigação e cultura.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

1 — A Federação exerce a sua actividade em todo território nacional.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Federação poderá integrar associações sindicais de professores/educadores e sindicatos de profissionais globalmente afins do ensino, investigação e cultura que

trabalhem no estrangeiro, na dependência de instituições públicas e privadas portuguesas.

#### Artigo 3.º

##### Sede

A Federação tem a sua sede em Lisboa.

#### Artigo 4.º

##### Sigla e símbolo

1 — A Federação poderá designar-se abreviadamente por FENEI.

2 — O símbolo da Federação será aprovado na primeira reunião da direcção.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais

#### Artigo 5.º

##### Princípios fundamentais

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia e da independência sindical bem como da solidariedade entre todos os trabalhadores portugueses.

#### Artigo 6.º

##### Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente de sexo, raça e opções político-partidárias e religiosas.

#### Artigo 7.º

##### Unidade sindical

A Federação defende a emancipação de todo o movimento sindical como condição e garantia dos direitos e interesses dos trabalhadores, opondo-se a todas as acções que possam conduzir à sua discriminação.

#### Artigo 8.º

##### Democracia sindical

1 — O princípio da democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia em que a Federação assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de, livremente, exprimir todos os pontos de vista existentes no seu seio, ficando assegurado aos sindicatos filiados, sem prejuízo do respeito devido pelas deliberações democraticamente tomadas, o direito à participação livre e activa, à expressão e defesa de ideias e opiniões próprias.

3 — É garantido o direito de tendência nos termos estatutários.

## Artigo 9.º

### Independência sindical

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência e autonomia face ao Estado, aos partidos políticos, às entidades patronais, às confissões religiosas e a quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

## Artigo 10.º

### Solidariedade sindical

1 — A Federação defende o princípio da solidariedade entre os trabalhadores a nível nacional e internacional, pelo que poderá estabelecer relações com outras organizações sindicais nacionais e estrangeiras, especialmente de professores e outros profissionais da educação, investigação e cultura, na base de apoio mútuo, de absoluta igualdade e de não interferência nos assuntos internos de cada uma.

2 — A Federação poderá filiar-se em organizações nacionais e internacionais, por deliberação da assembleia geral.

## CAPÍTULO III

### Dos objectivos e competências

## Artigo 11.º

#### Objectivos

Constituem objectivos da Federação:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos filiados;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação dos interesses dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- c) Aprofundar a solidariedade entre todos os trabalhadores e, em especial, entre professores e outros profissionais da educação, investigação e cultura, desenvolvendo a sua consciência social, sindical e política;
- d) Cooperar ou associar-se com organizações cuja actividade seja do interesse dos filiados;
- e) Estudar todas as questões que interessem aos filiados e procurar soluções para elas;
- f) Defender o Estado de direito democrático.

## Artigo 12.º

#### Competências

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical ao nível do sector que representa, assegurando uma estreita colaboração entre os filiados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores nela inscritos;
- c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses das organizações inscritas, por iniciativa própria ou quando solicitados para o efeito por organizações ou por organismos oficiais;

- d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra às organizações inscritas;
- e) Promover iniciativas próprias e colaborar com outras organizações sindicais com vista à formação profissional e sindical e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados;
- f) Participar nos organismos relacionados com o sector que represente e de interesse para os trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Do estatuto do filiado

## Artigo 13.º

#### Filiação

Podem requerer e ser filiados na Federação todos os sindicatos que estejam nas condições previstas nos artigos 1.º e 2.º dos presentes estatutos e segundo a lei sindical.

## Artigo 14.º

#### Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em proposta fornecida para o efeito e acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- b) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- c) Acta de eleição dos corpos gerentes;
- d) Últimos orçamento e relatório de contas aprovados;
- e) Declaração do número de trabalhadores filiados no sindicato ou associações, uniões, secções e comissões.

## Artigo 15.º

#### Aceitação ou recusa do pedido de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser sempre tomada por unanimidade e ser objecto de ratificação pela assembleia geral, na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa da filiação pela direcção, o sindicato interessado, caso o pretenda, poderá fazer-se representar na reunião de assembleia geral para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver em discussão.

## Artigo 16.º

#### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da Federação, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida da Federação;
- c) Expressar, junto da Federação, as disposições próprias em todos os assuntos que interessem à vida sindical e que se insiram no âmbito dos seus objectivos;

- d) Participar coordenadamente com a direcção da Federação na promoção do debate, a nível nacional, de assuntos de interesse dos professores e demais profissionais globalmente afins de educação, investigação e cultura;
- e) Tornar públicas, quando o entendam, mas sempre no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, as posições assumidas pelos seus representantes nos órgãos da Federação;
- f) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios fundamentais consagrados no artigo 5.º destes estatutos;
- g) Requerer a convocação das reuniões extraordinárias da direcção;
- h) Ser periodicamente informados da actividade desenvolvida pelos órgãos da Federação.

#### Artigo 17.º

##### Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir o estatuto, bem como as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Representar os candidatos aos órgãos dirigentes da Federação;
- d) Prestar as informações que, respeitando aos próprios sindicatos, lhes sejam solicitadas pelos órgãos da Federação, no exercício das suas competências;
- e) Comunicar à direcção, no prazo máximo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas no respectivo estatuto, bem assim os resultados das eleições para os corpos sociais e qualquer alteração que nestes se tenha verificado;
- f) Enviar anualmente à direcção, no prazo de 20 dias após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e respectivo plano de actividades, assim como o relatório de contas;
- g) Pagar regularmente as quotizações.

#### Artigo 18.º

##### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por período igual a seis meses;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução.

2 — Os filiados e associados que se retirarem ao abrigo da alínea a) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização.

#### Artigo 19.º

##### Readmissão

Os filiados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão.

## CAPÍTULO V

### Do estatuto das organizações associadas à acção da Federação

#### Artigo 20.º

##### Direito de cooperação

a) Podem associar-se à acção da Federação, mediante acordo de cooperação, outras associações sindicais de profissionais que desenvolvam actividades na área da investigação, ciência e cultura.

b) O acordo de cooperação de onde derive a qualidade de organização associada à acção da Federação poderá prever a atribuição, com as devidas adaptações, de direitos e deveres análogos aos previstos nos artigos 16.º e 17.º do presente estatuto, com excepção dos referidos nas alíneas a) e g) do artigo 16.º ou dos que não sejam compatíveis com o estatuto jurídico da organização concretamente em causa ou com qualquer outra legislação aplicável.

c) A Federação, através da sua direcção, poderá incluir no acordo de cooperação a que se refere o número anterior cláusulas que prevejam a representação da Federação em domínios específicos da intervenção desta, devendo ser sempre assegurada alguma forma de reciprocidade.

d) Os acordos de cooperação, concretamente celebrados, podem ser simultaneamente subscritos pela Federação e por todos ou parte dos sindicatos nela filiados.

#### Artigo 21.º

##### Direito de participação

Às organizações associadas à acção da Federação é reconhecido o direito de participação, como observadoras, sem prejuízo do artigo anterior, nas assembleias previstas nos presentes estatutos, podendo ser convidadas para as reuniões de direcção que debatam assuntos previstos no acordo de cooperação celebrado com a Federação.

#### Artigo 22.º

##### Condições e competências da celebração de acordos

A celebração de acordos associando uma qualquer organização à acção da Federação bem como a sua denúncia são da competência da direcção, aplicando-se, com as devidas adaptações, os procedimentos previstos nos artigos 14.º, 15.º, 18.º e 19.º do presente estatuto.

## CAPÍTULO VI

### Do regime disciplinar

#### Artigo 23.º

##### Tipo de penalidades

As infracções às regras estabelecidas neste estatuto e nos regulamentos e, bem assim, às deliberações da assembleia geral e da direcção importam a aplicação das seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Censura;
- d) Suspensão até três meses;
- e) Suspensão até um ano;
- f) Demissão.



## Artigo 24.º

### Aplicação das penas

1 — A aplicação das penas compete à direcção, sob proposta da comissão disciplinar e fiscalizadora.

2 — A pena de demissão será aplicada aos sócios que pratiquem actos graves lesivos dos interesses e direitos da Federação e dos associados e, bem assim, àqueles que injuriarem ou difamarem os corpos gerentes, os membros das comissões sindicais, os delegados sindicais ou o pessoal ao serviço da Federação e dentro das respectivas funções.

## Artigo 25.º

### Garantia de defesa do associado

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar aberto especialmente para esse fim.

## Artigo 26.º

### Processo disciplinar

1 — O poder disciplinar é da competência da direcção, sob proposta da comissão disciplinar e fiscalizadora, a quem compete a organização do processo.

2 — O processo disciplinar inicia-se com a notificação pessoal ou por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio da nota de culpa donde conste a descrição concreta e específica dos factos de que é acusado.

3 — O associado acusado apresentará a sua defesa por escrito no prazo de 20 dias a contar da data de notificação ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer quaisquer diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 — Por cada facto que lhe é imputado poderá o acusado apresentar até três testemunhas.

5 — A comissão disciplinar e fiscalizadora apresenta à direcção, no prazo máximo de 30 dias, a proposta de decisão.

## Artigo 27.º

### Prazos no processo disciplinar

O poder disciplinar prescreve se não for exercido no prazo de um ano a contar da data em que os factos imputados forem cometidos pelos associados.

## Artigo 28.º

### Recurso do processo disciplinar

1 — Das decisões da direcção em matéria disciplinar cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral que se verificar após a data da sua interposição.

## CAPÍTULO VII

### Dos órgãos da Federação

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 29.º

##### Órgãos

São órgãos da Federação a assembleia geral, a direcção e a comissão disciplinar e fiscalizadora.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 30.º

##### Natureza, composição e representação

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da Federação.

2 — A assembleia geral é constituída pelos delegados de cada um dos sindicatos.

3 — Cada sindicato filiado será representado por delegados indicados para esse fim e nos termos do respectivo estatuto e nos seguintes termos: 6 delegados por sindicato até 5000 sócios, 12 delegados por sindicato até 10 000 sócios e 24 delegados por sindicato com mais de 10 000 sócios.

#### Artigo 31.º

##### Competências

À assembleia geral compete:

- Definir a linha de orientação e aprovar o programa de acção da Federação;
- Apreciar a actuação dos órgãos da Federação;
- Proceder à alteração do Estatuto;
- Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da Federação e do destino a dar aos bens existentes;
- Eleger a sua mesa, a direcção e a comissão disciplinar e fiscalizadora, nos termos deste estatuto e do regulamento eleitoral;
- Destituir os restantes órgãos, nos termos do estatuto;
- Votar o relatório e as contas da direcção e o parecer da comissão de fiscalização, bem como o orçamento;
- Apreciar, discutir e votar os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção ou pela comissão disciplinar e fiscalizadora;
- Decidir sobre os conflitos de competências que possam surgir entre os órgãos da Federação ou entre um qualquer destes e os sindicatos filiados;
- Ratificar a decisão de aceitação ou recusa por parte da direcção dos pedidos de filiação;
- Ratificar a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais, decidida pela direcção;
- Definir as formas de exercício de tendência;
- Aprovar por voto secreto a substituição de membros da direcção nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 42.º;

- o) Decidir dos recursos previstos no artigo 28.º;
- p) Aprovar o regulamento eleitoral, sob proposta da direcção ou de pelo menos 25 % dos membros da assembleia geral;
- q) Substituir a mesa por incumprimento dos seus deveres e competências estatutárias. Neste caso, a reunião será conduzida interinamente por uma mesa *ad-hoc*, a qual cessará as suas funções logo que eleita a nova mesa.

#### Artigo 32.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um vogal e um suplente.

2 — O mandato da mesa será de quatro anos.

#### Artigo 33.º

##### Competências da mesa

1 — Convocar a assembleia geral eleitoral, através de carta registada ou outro meio que garanta prova do envio, enviada a cada um dos associados com a antecedência mínima de 30 dias, indicando o dia, hora, local e ordem de trabalhos.

2 — Organizar e acompanhar o processo eleitoral de acordo com o estatuto e o regulamento eleitoral.

3 — Convocar as reuniões ordinárias da assembleia geral, através de carta registada ou outro meio que garanta prova do envio, enviada a cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias, indicando o dia, hora e local em que terá lugar e acompanhada da respectiva ordem de trabalhos.

4 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia poderá ser feita com a antecedência mínima de sete dias, através do meio considerado mais eficaz.

5 — No caso de a assembleia ser convocada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano.

2 — Reunirá em sessão extraordinária sempre que:

- a) A direcção o considere necessário;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos delegados dos sindicatos filiados.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, a reunião só se realizará se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos delegados de cada um dos sindicatos.

4 — Se a reunião convocada nos termos da alínea b) do n.º 2 não se realizar por ausência dos sindicatos

requerentes, perderão estes o direito de requerer nova assembleia antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião realizada.

#### Artigo 35.º

##### Horário

As reuniões da assembleia terão início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos delegados inscritos, ou trinta minutos depois, com qualquer número presenças, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 29.º

#### Artigo 36.º

##### Votações

1 — As votações serão obrigatoriamente nominais, excepto tratando-se de eleições, em que serão secretas, ou de deliberações sobre matéria de natureza processual.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

#### Artigo 37.º

##### Deliberações

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por mais de 50 % dos delegados presentes.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 38.º

##### Natureza, composição e mandato

1 — A direcção é o órgão colegial executivo da Federação e é composta por:

- a) Um presidente;
- b) Seis vice-presidentes por cada sindicato membro com mais de 10 000 sócios;
- c) Três vice-presidentes por cada sindicato membro com entre 5000 e 10 000 sócios;
- d) Dois vice-presidentes por cada sindicato até 5000 sócios;
- e) Um mínimo de 30 vogais e cinco suplentes.

2 — O presidente é eleito em lista uninominal.

3 — Os restantes membros da direcção, efectivos e suplentes, são eleitos em lista completa de acordo com o número anterior, subscrita pelos sindicatos membros ou um mínimo de 25 % dos delegados.

4 — O mandato dos membros da direcção é de quatro anos, podendo ser sucessivamente reeleitos para o cargo.

#### Artigo 39.º

##### Competência

À direcção compete em especial:

- a) Representar a Federação em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de filiação;
- c) Dirigir e coordenar a actividade da Federação, de acordo com os princípios definidos no presente estatuto;

- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos da Federação, de acordo com o orçamento aprovado, respeitando os princípios do duplo cabimento e dos duodécimos, este último nas rubricas a ele sujeitas;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- g) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Federação, nomeadamente atribuir as áreas de actuação dos sindicatos aderentes;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados da Federação, de acordo com as disposições aplicáveis.

#### Artigo 40.º

##### Do funcionamento da direcção

1 — A direcção funciona de acordo com o estatuto e o regulamento interno apresentado sob proposta do presidente ou de pelo menos 25% dos membros da direcção.

2 — O regulamento interno é aprovado em reunião de direcção ou em assembleia geral.

3 — Para efeitos do número anterior o regulamento interno deve prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento da direcção e as respectivas competências por esta delegadas.

4 — A direcção reunirá ordinariamente, pelo menos, duas vezes por ano e extraordinariamente a requerimento do presidente, de qualquer um dos vice-presidentes ou da comissão disciplinar e fiscalizadora.

5 — As suas deliberações são tomadas por maioria relativa simples de votos dos membros presentes devendo ser lavrada acta de cada reunião.

6 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções e de acordo com o regulamento interno.

#### Artigo 41.º

##### Convocatória

As reuniões da direcção serão convocadas pelo presidente, com a antecedência mínima de uma semana, através de carta dirigida a cada um dos membros da direcção indicando o dia, a hora de início e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

§ único. Em caso de urgência, poderá ser convocada com quarenta e oito horas de antecedência.

#### Artigo 42.º

##### Alterações na composição da direcção

1 — Sempre que haja mudanças nos órgãos dirigentes dos sindicatos que possuem representantes na direcção,

elas deverão ser comunicadas à direcção, nos termos da alínea d) do artigo 17.º deste estatuto.

2 — Os membros da direcção permanecerão em funções até ao termo do mandato, independentemente dos resultados eleitorais nos diversos sindicatos, salvo se, a requerimento do sindicato a que pertençam, for tomada decisão contrária por dois terços dos membros efectivos.

3 — No caso de cessação de funções aprovada nos termos do número anterior, ou demissão de qualquer dos seus membros, a direcção do respectivo sindicato membro poderá substituir os seus representantes na direcção mediante proposta a ser ratificada na próxima assembleia geral por maioria simples e voto secreto.

#### Artigo 43.º

##### Assinaturas

Para todos os efeitos legais, designadamente operações bancárias, contratos, convenções e contratos colectivos, obriga a Federação duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma delas a do presidente ou em quem este expressamente delegar.

#### SECÇÃO IV

##### Comissão disciplinar e fiscalizadora

#### Artigo 44.º

##### Natureza, composição e mandato

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora é o órgão que exerce em primeira instância os poderes fiscalizador e disciplinar.

2 — A comissão é composta por três membros efectivos e dois suplentes.

3 — Na sua primeira reunião a comissão designará de entre os seus membros efectivos um presidente.

4 — O seu mandato terá a duração do mandato da direcção.

#### Artigo 45.º

##### Competência

Compete à comissão disciplinar e fiscalizadora:

- a) Acompanhar a contabilidade da Federação;
- b) Dar parecer sobre o relatório e as contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento, até 15 dias antes da reunião da assembleia geral;
- c) Assistir às reuniões da direcção sempre que julgar conveniente, sem direito a voto;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos do estatuto.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora reunirá ordinariamente duas vezes por ano para elaboração de

pareceres sobre as contas e orçamento e extraordinariamente mediante convocatórias do seu presidente.

2 — De cada reunião será lavrada a respectiva acta.

## CAPÍTULO VIII

### Dos fundos

#### Artigo 47.º

##### Fundos

Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações definidas pelos sindicatos;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As receitas provenientes de aplicações financeiras de recursos;
- d) As receitas provenientes de serviços prestados;
- e) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### Artigo 48.º

##### Quotas

A quotização de cada sindicato é estabelecida pela assembleia geral, podendo ser revertida em serviços prestados.

#### Artigo 49.º

##### Orçamento

1 — A direcção deverá, até 31 de Março de cada ano, submeter o orçamento à aprovação da assembleia geral.

2 — O orçamento deverá ser enviado aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização da assembleia geral que o apreciará.

## CAPÍTULO IX

### Da fusão e da dissolução da Federação

#### Artigo 50.º

##### Competência

A fusão ou dissolução da Federação só poderá ser deliberada em reunião de assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

#### Artigo 51.º

##### Deliberação

As deliberações relativas à fusão ou dissolução da Federação terão de ser aprovadas por delegados dos sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos, dos delegados inscritos na assembleia geral.

#### Artigo 52.º

##### Liquidação e destino do património

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução da Federação deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino dos seus bens, nos termos gerais de direito.

## CAPÍTULO X

### Da revisão do estatuto

#### Artigo 53.º

##### Revisão do estatuto

1 — A revisão total ou parcial do estatuto compete à assembleia geral, sob proposta da direcção ou um mínimo de 25% dos membros da assembleia geral.

2 — Para a revisão do estatuto é necessária a maioria de três quartos dos delegados presentes.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 54.º

##### Casos omissos/dúvidas

Os casos omissos ou dúvidas de interpretação deste estatuto serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

#### Artigo 55.º

1 — Com a aprovação do presente estatuto pela assembleia geral deverão ser, simultaneamente, eleitos todos os órgãos da Federação nele previstos.

2 — Os órgãos da Federação eleitos nos termos do número anterior iniciarão funções 30 dias após o registo deste estatuto no ministério responsável pela área laboral.

3 — Até ao início da actividade daqueles órgãos mantêm-se em funções os órgãos anteriores.

Registados em 28 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 83/2006, a fl. 90 do livro n.º 2.

**Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços — SITESE, que passa a denominar-se Sind. dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços — SITESE.**

Alteração, aprovada no congresso extraordinário realizado em 27 de Maio de 2006, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002.

## CAPÍTULO I

### Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações

#### Artigo 1.º

##### Denominação e natureza

É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato dos Trabalha-

dores e Técnicos de Serviços — SITESE, que abreviadamente se designa por SITESE.

## Artigo 2.º

### Âmbito

O SITESE é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem ou própria (desde que estes não tenham trabalhadores ao seu serviço), nele livremente inscritos, que exerçam funções de serviços em todos os sectores de actividade, público, privado e cooperativo.

## Artigo 3.º

### Sede e delegações

1 — O SITESE tem a sua sede em Lisboa.

2 — Poderão ser criadas, por decisão da direcção, delegações regionais ou outras formas de representação do SITESE, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

3 — Compete à direcção regulamentar a competência e funcionamento das ditas formas de representação, que é da exclusiva responsabilidade deste órgão, podendo ser sujeita a ratificação pelo conselho geral, quando requerido.

## CAPÍTULO II

### Princípios, objectivos e meios

## Artigo 4.º

### Princípios

1 — O SITESE é independente do Estado, dos partidos políticos, das associações religiosas e do patronato.

2 — O SITESE perfilha como princípios fundamentais da sua acção:

- a) A democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural;
- b) A institucionalização de um Estado de direito;
- c) A salvaguarda dos direitos fundamentais consignados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como garantes da exclusão de toda e qualquer forma de discriminação social e da igualdade de oportunidades;
- d) A prática do sindicalismo democrático, em conformidade com os princípios da liberdade sindical definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a todos os níveis, com o objectivo de defender, por um lado, os legítimos direitos dos trabalhadores e, por outro, de reforçar a unidade interna na acção com os seus representados e com outras estruturas sindicais;
- e) A realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade.

3 — O SITESE adopta ainda como princípios específicos da sua acção:

- a) O direito ao trabalho e à sua livre escolha;
- b) O direito à livre negociação de convenções colectivas de trabalho;
- c) O direito à greve;

- d) O direito à segurança de emprego permanente, em condições de higiene e segurança, de harmonia com a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;
- e) O direito à formação e orientação profissional;
- f) O direito dos trabalhadores e das suas organizações em participarem na definição, no planeamento e no controlo da política económica e social do País, bem como na elaboração da legislação de trabalho;
- g) O direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice, por intermédio de um sistema nacional e integrado de segurança social, bem como por instituições sociais, nas quais participe plenamente, ou em instituições especializadas que dêem as necessárias garantias de segurança;
- h) O direito a uma política social e de protecção aos jovens trabalhadores e aos trabalhadores-estudantes;
- i) O direito a uma absoluta igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou religião.

## Artigo 5.º

### Objectivos

1 — O SITESE tem como objectivo geral a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual estejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores nacionais e internacionais.

2 — O SITESE tem como objectivos principais:

- a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas de trabalho;
- c) Promover a formação sindical dos seus associados, assim como a sua formação e orientação profissional;
- d) Prestar assistência sindical jurídica e judiciária aos seus associados;
- e) Promover actividades que favoreçam os tempos livres dos trabalhadores, designadamente as desportivas e a consciencialização dos seus problemas, desenvolver, apoiar e incentivar acções desportivas e culturais para o seu preenchimento;
- f) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou internacionais, nos precisos termos destes estatutos;
- g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a consulta de outras organizações sindicais ou organismos oficiais;
- h) Fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho em geral e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em particular;
- i) Participar activamente no movimento cooperativista, por forma a proporcionar benefícios aos associados e como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação para a obtenção da democracia económica;
- j) Constituir, co-gerir ou administrar instituições de carácter social, individualmente ou em cola-

boração com organizações especializadas para o efeito;

- k) Participar em todas as associações sindicais em que esteja filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios definidos por estes estatutos;
- l) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem cometidas.

#### Artigo 6.º

##### Meios

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o SITESE deve:

- a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;
- b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;
- c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;
- d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos trabalhadores que nele se possam inscrever;
- e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;
- f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;
- g) Salvaguardar que os seus associados tenham, do mundo do trabalho em geral e do mundo sindical em particular, uma visão tão ampla quanto possível;
- h) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;
- i) Promover, apoiar e ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical, para os seus associados;
- j) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos trabalhadores seus associados, com vista a garantir a sua subsistência e dos familiares a seu cargo, sempre que confrontados com situações por eles não criadas, que ponham em risco a manutenção do seu bem-estar e a independência económica;
- k) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;
- l) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;
- m) Garantir o direito de tendência;
- n) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios — Inscrição, readmissão, direitos, deveres e quota

##### Artigo 7.º

###### Inscrição

1 — A qualidade de sócio adquire-se:

- a) Por inscrição, através do preenchimento da proposta-tipo apresentada à direcção, assinada pelo próprio, acompanhada de duas fotografias tipo passe;
- b) A proposta de candidatura poderá ser entregue pelo candidato na sede ou delegação que eventualmente exista na área onde labore ou resida;
- c) A inscrição pode ser recusada por motivos devidamente fundamentados.

2 — Não podem ser sócios os candidatos que, por motivos devidamente comprovados, não ofereçam garantia de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos.

3 — Da eventual recusa de inscrição cabe recurso para o conselho geral.

4 — O recurso, devidamente fundamentado, poderá ser apresentado pelo candidato no prazo de 15 dias após o conhecimento da decisão.

5 — A decisão do conselho geral será tomada na primeira reunião que se realize após a apresentação do recurso.

6 — O recurso tem efeito suspensivo, não podendo, porém, o candidato, enquanto a decisão estiver pendente, eleger ou ser eleito.

##### Artigo 8.º

###### Readmissão de sócios

1 — A readmissão dos associados que tenham perdido a qualidade de sócios, nos termos do disposto nas alíneas b) e c) do artigo 13.º, implica, salvo decisão em contrário da direcção, devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

2 — Para efeitos de readmissão, os candidatos deverão observar o disposto no artigo 7.º

##### Artigo 9.º

###### Situação de desemprego

Aqueles que fiquem no desemprego mantêm a qualidade de sócio, com os inerentes direitos, regalias e obrigações, excepto quanto ao pagamento de quotas, desde que o declarem por escrito ao SITESE e o comprovem, sempre que lhes seja solicitado.

##### Artigo 10.º

###### Direitos

1 — São considerados sócios todos os candidatos que, após o decurso do prazo de três meses contados desde a apresentação da candidatura, não hajam sido notificados de qualquer impedimento.

## 2 — São direitos dos sócios:

- a) Beneficiar dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes;
- b) Beneficiar, especialmente, das regalias e direitos consignados nos instrumentos de regulamentação colectiva outorgados pelo SITESE e que lhes sejam aplicáveis;
- c) Participar, plena e livremente, na actividade sindical, nomeadamente nas reuniões ou assembleias, discutindo, propondo e votando as propostas e moções que entendam úteis, com salvaguarda dos princípios democráticos e direitos dos demais associados;
- d) Expressar, com a mais completa liberdade, as suas opiniões sobre todas e quaisquer questões de interesse colectivo;
- e) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, termos, forma e limites fixados pelos presentes estatutos;
- f) Informar-se e ser informado sobre toda a actividade sindical e examinar a escrita, as contas, os livros e demais documentos do sindicato, que, periodicamente e para esse efeito, serão postos à disposição dos associados;
- g) Impugnar, junto dos órgãos estatutários e nos termos dos presentes estatutos, os actos dos corpos gerentes que sejam considerados ilegais ou antiestatutários;
- h) Beneficiar de todos os serviços criados pelo SITESE, nos termos dos presentes estatutos ou dos respectivos regulamentos;
- i) Solicitar o patrocínio do SITESE sempre que tal se justifique;
- j) Possuir cartão de identificação de sócio e receber gratuitamente um exemplar dos estatutos e regulamentos internos do SITESE, bem como dos instrumentos de regulamentação colectiva outorgados por este, pelos quais se encontrem abrangidos;
- k) Frequentar as instalações do SITESE, podendo nelas efectuar reuniões com outros associados, dentro dos objectivos estatutários e em conformidade com as disponibilidades existentes;
- l) Receber do SITESE um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente deixarem de receber por motivo de desempenho de qualquer cargo sindical, por acção ou actuação em defesa dos direitos do SITESE ou como consequência destes e dentro das disponibilidades existentes;
- m) Beneficiar dos serviços prestados por quaisquer instituições dependentes do SITESE ou a ele associadas e nos termos fixados pelos respectivos regulamentos;
- n) Deixar, voluntariamente e em qualquer altura, de ser associado, mediante comunicação por escrito à direcção.

## Artigo 11.º

### Deveres

#### São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas assembleias, reuniões e demais actividades sindicais e, bem assim, nas assem-

- bleias ou plenários de empresa de sector de actividade económica;
- c) Divulgar e defender os objectivos do SITESE e pugnar pela sua dignificação;
- d) Diligenciar por exercer sempre e em qualquer circunstância o seu direito de voto;
- e) Exercer com diligência e espírito de sacrifício os cargos para que forem eleitos;
- f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos competentes, de acordo com os estatutos e sem quebra da sua liberdade sindical e direito de opinião;
- g) Pagar pontualmente a sua quota;
- h) Agir solidariamente na defesa dos interesses da classe trabalhadora;
- i) Comunicar ao SITESE, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho;
- j) Zelar pelo cumprimento escrupuloso do instrumento de regulamentação colectiva que lhe seja aplicável;
- k) Manter-se informado da actividade do SITESE;
- l) Devolver o cartão sindical quando haja perdido a qualidade de sócio.

## Artigo 12.º

### Isenção do pagamento de quota

Estão isentos do pagamento de quota os associados referidos no artigo 9.º e ainda os que, por motivo de doença, cumprimento de serviço militar ou outro impedimento involuntário prolongado, deixem de receber as respectivas retribuições, contanto que tal facto tenha sido comunicado oportunamente ao SITESE.

## Artigo 13.º

### Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio todos os que:

- a) Deixem de exercer actividade ou profissão abrangida pelo âmbito do SITESE;
- b) Se retirem voluntariamente do SITESE, mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não fizerem no prazo de 30 dias após a recepção do aviso;
- d) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

## Artigo 14.º

### Valor da quotização

1 — A quotização mensal é de 1% e incide sobre as retribuições ilíquidas, até ao limite máximo de 10 salários mínimos nacionais, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — As indemnizações ilíquidas recebidas por intervenção do SITESE são igualmente passíveis do desconto de 1%.

3 — A quotização mensal dos sócios que tenham passado à situação de reforma é de 0,25% sobre o valor da pensão ou reforma auferida.

4 — A quotização mensal dos sócios que tenham passado à situação de pré-reforma é de 0,5 % sobre o valor do subsídio a perceber até ao momento da reforma.

## **CAPÍTULO IV**

### **Regime disciplinar**

#### **Artigo 15.º**

##### **Sanções**

Aos sócios que, por força do disposto nos artigos 16.º e 17.º, sejam instaurados processos disciplinares poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- 1) Repreensão por escrito;
- 2) Repreensão registada;
- 3) Suspensão até 30 dias;
- 4) Suspensão superior a 30 e até 180 dias;
- 5) Expulsão.

#### **Artigo 16.º**

##### **Graduação da sanção**

1 — As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

2 — Incorrem sempre na aplicação de sanções disciplinares todos os sócios que desrespeitarem os presentes estatutos.

#### **Artigo 17.º**

##### **Competência e recurso**

1 — As sanções disciplinares previstas no artigo 15.º são da exclusiva competência da comissão disciplinar, com recurso para o conselho geral, que delibera em última instância.

2 — O recurso deve ser interposto por quem tenha a legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o conhecimento da sanção aplicada, por carta registada, com aviso de recepção, devidamente fundamentado e a expedir para o conselho geral.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena e o conselho geral, que deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do requerente, será o primeiro que se realizar após a apresentação do recurso.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

#### **Artigo 18.º**

##### **Audição do presumível infractor**

É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infractor.

#### **Artigo 19.º**

##### **Concessão dos meios de defesa**

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

#### **Artigo 20.º**

##### **Processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2 — Será sempre precedido de uma fase preliminar, necessariamente inquisitorial e sem sujeição ao princípio do contraditório, com a duração máxima de 30 dias.

3 — No termo da fase preliminar, o processo poderá ser arquivado ou aberto.

4 — A abertura do processo tem por fundamento o despacho que o determine e segue-se-lhe a formulação da nota de culpa.

5 — A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputados, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com a especificação das disposições estatutárias que foram violadas.

6 — A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dele dará recibo no original, ou, em impossibilidade de tal prática, será esta remetida por carta registada e sob aviso de recepção.

7 — O sócio formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da entrega da nota de culpa ou da data da recepção da carta, podendo requerer as diligências pertinentes à descoberta da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10.

8 — A decisão será, em princípio, tomada no prazo de 45 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excepcionalmente prorrogado até ao limite de mais 45 dias se a comissão disciplinar o entender por necessário.

9 — Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada sob aviso de recepção.

## **CAPÍTULO V**

### **Dos órgãos do Sindicato**

#### **SECÇÃO A**

##### **Órgãos, eleição, posse, mandato e demissão**

#### **Artigo 21.º**

##### **Órgãos do Sindicato**

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral eleitoral;
- b) O conselho geral;
- c) O conselho coordenador;
- d) A direcção;
- e) A comissão fiscalizadora de contas;
- f) A comissão disciplinar;
- g) A comissão de gestão.



2 — Constituem os corpos gerentes o conselho coordenador, a direcção, a comissão fiscalizadora de contas e a comissão de gestão.

## Artigo 22.º

### Eleição, posse, mandato e demissão dos corpos gerentes

1 — Os membros dos corpos gerentes definidos no n.º 2 do artigo anterior (exceptuando a comissão de gestão) e os membros do conselho geral são submetidos a voto directo, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria dos votos expressos, salvo no caso do conselho geral.

2 — Caso se venha a verificar empate entre duas listas concorrentes em relação a qualquer destes órgãos a eleger, compete ao conselho geral, que venha a ser constituído após o acto eleitoral, proceder à eleição desse mesmo órgão.

3 — O órgão em relação ao qual se tenha verificado empate na votação eleitoral será eleito por escrutínio secreto em reunião extraordinária do conselho geral eleito, a convocar pelo conselho coordenador e a realizar dentro do prazo de oito dias, sendo submetidas ao escrutínio as duas listas cujo resultado eleitoral tenha sido de empate.

4 — Os membros dos órgãos eleitos tomarão posse e entrarão em funções dentro de 30 dias subsequentes ao acto eleitoral, em sessão especial convocada pelo presidente da assembleia eleitoral, sendo a posse conferida pelo conselho coordenador.

5 — Os membros do conselho geral são eleitos pelo método da média mais alta de Hondt de entre as listas nominativas concorrentes.

6 — A duração do mandato dos membros de qualquer órgão, excepto a comissão de gestão, quando exista, é de quatro anos, tendo em conta o n.º 4 do artigo 46.º, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

7 — Os membros dos corpos gerentes manter-se-ão em funções, com plena eficácia, enquanto persistir, em qualquer dos seus órgãos, uma maioria de membros eleitos, incluindo os suplentes eventualmente existentes.

8 — Os membros dos corpos gerentes e da comissão disciplinar só podem ser demitidos, na totalidade em cada órgão, por deliberação do conselho geral, que reunirá expressamente para o efeito, a requerimento de qualquer dos órgãos do Sindicato.

9 — A demissão, exoneração ou renúncia da maioria dos membros de qualquer órgão do Sindicato implica a destituição do mesmo na totalidade, já que a suspensão ou demissão individual ou parcial determina a substituição por quem o conselho geral designar, caso não existam suplentes nas listas dos respectivos órgãos do SITESE.

10 — A eleição de qualquer órgão dos corpos gerentes ou do seu todo, por força do disposto dos n.ºs 8 e 9 deste artigo, só terá lugar se não ocorrer no ano previsto

para a realização de eleições ordinárias, caso em que será eleita uma comissão de gestão.

11 — É ao conselho geral, reunido expressamente para o efeito, que compete eleger uma comissão de gestão para gerir o Sindicato e promover eleições nos prazos estatutários, fixando a sua composição e funcionamento, sempre que se verifiquem as situações previstas nos n.ºs 9 e 10 deste artigo, devendo manter-se em funções até à posse dos novos órgãos eleitos.

12 — Os membros dos corpos gerentes, do conselho geral e da comissão disciplinar, quaisquer que sejam os seus efectivos, manter-se-ão em plenitude de funções até ao emposse dos membros dos novos órgãos ou da comissão de gestão, assumindo o conselho coordenador o garante da legalidade sindical.

13 — Para qualquer órgão do Sindicato poderão ser eleitos membros suplentes, em número não superior a um terço dos efectivos, os quais entrarão em funções pela ordem em que se encontrem na respectiva lista, sempre que tal se justifique.

14 — Os membros dos órgãos do SITESE podem, por períodos limitados e por motivos devidamente justificados, pedir ao presidente do conselho coordenador a suspensão do mandato. Caso seja concedida, durante a suspensão cessam os direitos, os deveres e a responsabilidade enquanto membros dos órgãos do Sindicato.

## SECÇÃO B

### Artigo 23.º

#### Eleição dos órgãos

1 — A assembleia geral eleitoral dos órgãos do SITESE é constituída por todos os sócios do Sindicato com direito de voto.

2 — A assembleia geral eleitoral será convocada pelo conselho coordenador, sob proposta do conselho geral.

## SECÇÃO C

### Conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Constituição do conselho geral

1 — O conselho geral é constituído por:

- 50 membros eleitos por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pela média mais alta de Hondt;
- Todos os membros do conselho coordenador em efectividade de funções;
- Todos os membros da direcção em efectividade de funções;
- Todos os membros da comissão fiscalizadora de contas em efectividade de funções;
- Todos os membros da comissão disciplinar em efectividade de funções;
- Todos os membros da comissão de gestão, caso haja.

2 — A mesa do conselho geral será constituída pelo conselho coordenador.

## Artigo 25.º

### Conselho geral ordinário e conselho geral extraordinário

1 — O conselho geral reúne ordinariamente, sempre que possível, uma vez por trimestre e obrigatoriamente uma vez por semestre e ainda extraordinariamente:

- a) A pedido da direcção;
- b) A pedido de um terço dos seus membros.

2 — Cabe sempre ao conselho coordenador, como órgão, convocar o conselho geral.

3 — Quando se trate de reunião extraordinária, deve o conselho coordenador, como órgão, convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias.

4 — Nos restantes casos, as reuniões do conselho coordenador devem ser convocadas com um mínimo de sete dias de antecedência.

## Artigo 26.º

### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Deliberar sobre a fusão do SITESE com outras organizações sindicais ou sobre a sua extinção;
- b) Deliberar e aprovar as alterações aos estatutos;
- c) Decidir em última instância nos recursos para ele interpostos, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Deliberar acerca da declaração de greve sob proposta da direcção, quando a sua duração for superior a 10 dias;
- e) Fixar as condições de utilização do fundo de greve;
- f) Eleger os substitutos dos órgãos de gestão sempre que membros destes, nos termos do artigo 22.º, se demitam, sejam exonerados ou renunciem ao mandato;
- g) Deliberar sobre a filiação do Sindicato noutras organizações sindicais, sendo, para tanto, necessária a aprovação, por maioria absoluta, dos conselheiros em exercício;
- h) Eleger representantes do Sindicato nas organizações em que este se encontre filiado;
- i) Dar parecer sobre a constituição de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como associações mutualistas, cooperativas, bibliotecas e outras, ou a adesão a outras já existentes;
- j) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SITESE lhe apresentem;
- k) Actualizar ou adaptar-se, sempre que necessário, à política e estratégias sindicais definidas pelo conselho geral;
- l) Eleger outras comissões que julgue convenientes ou que lhe sejam solicitadas pelos órgãos do SITESE e destituí-las quando o achar oportuno;
- m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- n) Ratificar, sobre proposta da direcção, as decisões desta quanto à aceitação ou não da integração de outros sindicatos no SITESE;

- o) Deliberar, nos termos do n.º 1 do artigo 38.º, sobre a organização das comissões sectoriais;
- p) Eleger, por proposta da direcção, a comissão disciplinar.

## SECÇÃO D

### Conselho coordenador

## Artigo 27.º

### Constituição e inerências do conselho coordenador

1 — O conselho coordenador é o órgão colegial que garante o regular funcionamento dos centros de decisão, imprimindo-lhes uma prática democrática, no respeito integral pelos estatutos, em todas as suas reuniões e deliberações.

2 — O conselho coordenador é composto por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, por ordem de precedência da lista eleita.

3 — Os membros do conselho coordenador são, por inerência, membros do conselho geral.

4 — Os membros do conselho coordenador constituem a mesa da assembleia eleitoral e presidem às reuniões do conselho geral, podendo ainda assistir, apenas com direito ao uso da palavra mas sem direito a voto, às reuniões da direcção e da comissão fiscalizadora de contas.

5 — O presidente do conselho coordenador é o primeiro proposto da lista eleita para este órgão.

6 — Os dois vice-presidentes substituirão o presidente nas suas faltas e impedimentos, sendo o primeiro e o segundo substitutos considerados pela ordem de precedência da respectiva lista eleita.

7 — As deliberações do conselho coordenador são tomadas por maioria simples, sempre que exista quórum para deliberar.

## Artigo 28.º

### Competência do conselho coordenador

Compete ao conselho coordenador:

- a) Presidir à assembleia geral eleitoral;
- b) Assegurar o bom funcionamento do conselho geral;
- c) Dirigir as reuniões de acordo com a ordem de trabalhos e o respectivo regimento;
- d) Elaborar as actas, tomando notas e registando as intervenções dos membros do conselho geral e respectivas deliberações;
- e) Proceder à nomeação das comissões que entender necessárias ao bom funcionamento dos órgãos a que preside, desde que ratificadas pelo conselho geral;
- f) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do conselho geral e da mesa da assembleia geral eleitoral.

## Artigo 29.º

### Competência do presidente do conselho coordenador e sua substituição

1 — Compete ao presidente do conselho coordenador:

- a) Presidir à assembleia geral eleitoral, às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Conceder a palavra aos seus membros e assegurar a ordem dos debates, impedindo que estes se tornem injuriosos ou ofensivos e retirar-lhes a palavra quando persistirem em conduta inconveniente;
- c) Manter a ordem e a disciplina;
- d) Admitir ou rejeitar propostas, moções, reclamações e os requerimentos feitos pelos delegados ou membros;
- e) Pôr à votação as propostas, moções e requerimentos admitidos;
- f) Representar os órgãos a que preside e, em nome destes, assinar os documentos;
- g) Zelar pelo cumprimento dos estatutos, dos regimentos e das resoluções dos órgãos a que preside;
- h) Conferir posse, nos termos estatutários, aos órgãos referidos nas alíneas b), c), d), e) e f) do n.º 1 do artigo 21.º

2 — O presidente será substituído, nas suas faltas e impedimentos, por um dos vice-presidentes.

3 — Das decisões do presidente caberá recurso para o conselho coordenador e deste para o conselho geral.

## Artigo 30.º

### Competência dos secretários do conselho coordenador

Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar a matéria a submeter à votação;
- b) Organizar as inscrições dos membros que pretendem usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente referente às reuniões efectuadas ou a efectuar e assiná-lo, juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas de todas as reuniões;
- f) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos.

## SECÇÃO E

### Direcção

## Artigo 31.º

### Constituição da direcção

1 — A direcção é o órgão responsável pela gestão do SITESE e é constituída por 15 membros.

2 — A direcção é um órgão colegial e os membros eleitos definirão, por proposta do respectivo presidente,

o seu executivo, composto por três a sete elementos, bem como as funções de cada um.

3 — O presidente e o vice-presidente da direcção são, respectivamente, o primeiro e o segundo membros da lista eleita para este órgão.

## Artigo 32.º

### Atribuições da direcção

São atribuições da direcção:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade do SITESE, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo conselho geral;
- b) Dar execução às deliberações do conselho geral;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- d) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março do ano seguinte, ao conselho geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de Novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos;
- f) Submeter à apreciação e aprovação do conselho geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;
- g) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITESE;
- h) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho, depois das comissões profissionais e ou comissões interprofissionais, e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os trabalhadores por elas abrangidos;
- i) Remeter à comissão disciplinar todos os casos passíveis de sanções disciplinares;
- j) Deliberar, sobre parecer do conselho geral, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas e outras, ou de adesão às já existentes;
- k) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições, sempre que o julgue necessário;
- l) Regulamentar o número de atribuições dos delegados sindicais nas empresas ou zonas que julgue conveniente, em conformidade com a lei;
- m) Propor ao conselho geral greves por período superior a 10 dias;
- n) Propor ao conselho geral a criação das comissões assessoras que considere necessárias;
- o) Representar o SITESE em juízo e fora dele;
- p) Elaborar as actas das suas reuniões;
- q) Aceitar ou recusar a integração no SITESE de quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o artigo 2.º dos presentes estatutos.

## Artigo 33.º

### Reuniões da direcção e do executivo e competência do presidente da direcção

1 — O executivo e a direcção reunirão, sempre que necessário e obrigatoriamente, uma vez por semana e por mês, respectivamente.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SITESE.

4 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Coordenar o funcionamento da direcção;
- b) Representar a direcção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;
- c) Despachar os assuntos correntes ou de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direcção.

5 — Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 34.º

##### Responsabilidade dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes for conferido.

2 — As actas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução, de harmonia com o n.º 1 deste artigo.

3 — A assinatura de dois membros da direcção é suficiente para obrigar o SITESE, devendo uma das assinaturas ser a do presidente ou de quem o substitua, no caso de impedimento daquele, salvo o disposto no número seguinte.

4 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### SECÇÃO F

##### Comissão fiscalizadora de contas

#### Artigo 35.º

##### Constituição da comissão fiscalizadora de contas

1 — A comissão fiscalizadora de contas é constituída por sete membros, sendo o presidente e o vice-presidente o primeiro e o segundo da lista eleita para este órgão.

2 — Na sua primeira reunião, os membros eleitos definirão as funções de cada um.

3 — Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

#### Artigo 36.º

##### Competência da comissão fiscalizadora de contas

Compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direcção;
- c) Assistir às reuniões da direcção, quando o julgue necessário, sem direito a voto;
- d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SITESE e das delegações;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o SITESE e que estejam no seu âmbito;
- f) Elaborar as actas das suas reuniões.

#### SECÇÃO G

##### Comissão disciplinar

#### Artigo 37.º

##### Constituição, destituição e competência da comissão disciplinar

1 — A comissão disciplinar é constituída por cinco membros, sendo presidida pelo sócio que encabeçar a lista nominativa mais votada, a qual exercerá o poder disciplinar, nos termos destes estatutos.

2 — A comissão disciplinar pode ser destituída pelo conselho geral, sempre com fundamento em motivos graves ou que a sua inoperância o justifique.

3 — A eleição será feita por listas, podendo ser eleitos quaisquer sócios no pleno uso dos seus direitos.

4 — A comissão disciplinar é obrigada a comunicar as suas decisões à direcção e ao conselho geral.

#### CAPÍTULO VI

##### Comissões sectoriais e delegados sindicais

#### SECÇÃO A

##### Comissões sectoriais

#### Artigo 38.º

##### Constituição e âmbito

1 — As comissões sectoriais são constituídas pelos sócios do SITESE, por proposta da direcção ao conselho geral.

2 — As comissões sectoriais têm funções consultivas e de apoio à direcção, no âmbito da dinamização sindical e da respectiva negociação do contrato colectivo de trabalho.

#### SECÇÃO B

##### Delegados sindicais

#### Artigo 39.º

##### Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do SITESE que, em colaboração com a direcção, fazem a dinamização

sindical no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2 — O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com a lei vigente, se tal não se encontrar já estabelecido no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica, por sufrágio directo e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obter(em) maior número de votos.

4 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — Os delegados sindicais são eleitos pelo período de três anos, sendo permitida a sua reeleição.

a) O seu mandato, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento.

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6 — O resultado da eleição será comunicado à direcção, através da acta, que deverá ser assinada, pelo menos, por 50% do número de votantes.

7 — Prescinde-se das assinaturas no caso de a direcção enviar um seu representante para assistir ao acto eleitoral.

8 — A direcção deverá comunicar à entidade patronal os nomes dos trabalhadores que foram eleitos delegados sindicais, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

#### Artigo 40.º

##### **Funções dos delegados sindicais**

São funções dos delegados sindicais:

- a) Representar na empresa ou zona geográfica a direcção do SITESE;
- b) Ser elo permanente de ligação entre o SITESE e os sócios e entre estes e aquele;
- c) Zelar pelo cumprimento da legislação laboral, devendo informar o SITESE das irregularidades verificadas;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SITESE chegam a todos os trabalhadores do sector;
- e) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;
- f) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- g) Participar no plenário de delegados sindicais;
- h) Fazer parte das comissões sindicais de delegados;
- i) Fiscalizar as estruturas de assistência social existentes na respectiva empresa;

j) Fiscalizar na respectiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;

k) Cumprir o determinado pela direcção e demais obrigações legais e contratuais.

#### Artigo 41.º

##### **Comissões sindicais**

Deverão constituir-se comissões sindicais de delegados sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

#### Artigo 42.º

##### **Suspensão de delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua actividade pelo conselho geral, a solicitação da direcção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2 — Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete à direcção promover a eleição dos respectivos substitutos.

#### Artigo 43.º

##### **Assembleia de delegados sindicais**

1 — A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivo fundamental discutir e analisar a acção sindical desenvolvida e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

2 — A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo do SITESE, não podendo tomar posições públicas, competindo-lhe apenas apresentar as suas conclusões à direcção.

3 — A assembleia de delegados sindicais é presidida pela direcção e convocada por esta ou por 50 delegados sindicais, no prazo máximo de 15 dias após a recepção do pedido.

4 — A direcção pode convocar os delegados sindicais de uma região geográfica ou sector de actividade, sempre que tal se justifique ou que assim o entenda.

### CAPÍTULO VII

#### **Fundos**

#### Artigo 44.º

##### **Constituição de fundos, aplicação e controlo**

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;
- d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do SITESE, será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de 10% do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção poderá dispor, depois de autorizadas pelo conselho geral.

3 — O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10% para o fundo de reserva, será aplicado:

- a) Num fundo de solidariedade para com os associados comprovadamente em situações difíceis ocasionais, num montante nunca inferior a 15%, que será transferido para instituição social própria, em cuja gestão haja representantes nomeados pelo SITESE;
- b) O remanescente, para qualquer outro fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pelo conselho geral.

4 — Os documentos ou propostas a enviar pela direcção ao conselho geral, a fim de serem deliberadas ou aprovadas as aplicações dos fundos, devem ter lugar com, pelo menos, 15 dias de antecedência da data prevista para a respectiva reunião.

5 — Quando o conselho geral rejeite as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do Sindicato por uma comissão eleita de entre os seus membros.

6 — A comissão eleita, conforme o número anterior, apresentará ao conselho geral seguinte as conclusões da peritagem, para decisão deste.

## CAPÍTULO VIII

### Eleições

#### Artigo 45.º

##### Eleição do conselho geral, corpos gerentes e capacidade eleitoral

1 — Nos termos do artigo 22.º, os corpos gerentes e o conselho geral do SITESE serão eleitos pela assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham o mínimo de seis meses de inscrição sindical.

2 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente.

3 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITESE, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

#### Artigo 46.º

##### Convocatória da assembleia geral eleitoral

1 — Compete ao conselho coordenador convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2 — A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em dois jornais nacionais com a antecedência mínima de 45 dias.

3 — O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

4 — A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos ou de acordo com a legislação em vigor, até ao fim do ano civil em que se completar o período do mandato, para a eleição dos órgãos do Sindicato.

#### Artigo 47.º

##### Organização do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho coordenador, coadjuvado pelos restantes elementos deste conselho.

a) O conselho coordenador funcionará, para este efeito, como mesa da assembleia eleitoral.

b) Nestas funções, far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do SITESE e ouvidas a direcção e a comissão fiscalizadora eleitoral;
- c) Distribuir, de acordo com a direcção, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações;
- e) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- f) Promover, com a comissão fiscalizadora eleitoral, a constituição das mesas de voto;
- g) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;
- h) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;
- i) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como das referentes ao acto eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

3 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral, formada pelo presidente do conselho coordenador e por um representante de cada uma das listas concorrentes. Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

- a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

4 — A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete à direcção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

- a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SITESE durante, pelo menos, 10 dias.
- b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

#### Artigo 48.º

##### Processo de candidatura

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, entidade patronal e local de trabalho, até 30 dias antes do acto eleitoral.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção cumprindo os preceitos do n.º 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respectivo;

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 1000 assinaturas.

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

d) As candidaturas só serão aceites se concorrerem na totalidade dos corpos gerentes, sendo obrigatório que as listas se apresentem completas, podendo ainda indicar suplentes até um terço do número dos efectivos exigidos.

e) As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação.

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de vinte e quatro horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3 — As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4 — As listas de candidatos e respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e em todas as delegações com 15 dias de antecedência sob a realização do acto eleitoral.

§ único. A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respectivos programas de acção a serem fornecidas pelas listas, para afixação.

5 — Os boletins de voto serão editados pelo SITESE, sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham qualquer anotação.

#### Artigo 49.º

##### Mesas de voto

1 — Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de 25 sócios eleitores e nas delegações e sede do Sindicato, ou em locais considerados mais convenientes.

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima.

b) Se uma assembleia de voto tiver mais de 1500 eleitores, será desdobrada em tantas quantas o quociente do número de eleitores por 1500, arredondando para a unidade superior.

c) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8 às 21 horas no caso da sede e delegações.

2 — Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até 10 dias antes das eleições.

3 — O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4 — A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos n.ºs 1 e 3, até cinco dias antes das eleições.

#### Artigo 50.º

##### Voto

1 — O voto é secreto.

2 — É permitido voto por correspondência desde que:

a) Os boletins de voto estejam dobrados em quatro e contidos em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número e o nome de sócio, devendo ainda, caso a credencial de voto assinada pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral não venha junto a este, ser enviada fotocópia do bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutro, juntamente com a credencial de voto, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, com a indicação da mesa de voto onde o associado se encontra inscrito, pelo correio, para a sede do SITESE.

3 — Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se refiram.

4 — Para terem validade é necessário que o carimbo da estação de origem não tenha data posterior à do dia da votação ou, quando esta não conste e ou não seja perceptível, a data do destino não ultrapasse um período considerado normal para a circulação entre duas estações, o qual nunca poderá exceder oito dias úteis.

5 — A identificação dos sócios será feita através do cartão sindical ou por qualquer outra documentação de identificação com fotografia actualizada.

6 — Para efeitos de voto por correspondência, os boletins de voto poderão ser levantados na sede ou delegações até dois dias antes do dia das eleições. Contudo, pode o presidente da assembleia eleitoral decidir por se enviarem aos sócios os boletins de voto por correspondência, nomeadamente em relação a todos aqueles em cujas empresas não funcionem mesas de voto.

#### Artigo 51.º

##### Acta da assembleia geral eleitoral e recursos

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral a elaboração da acta, que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa, e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2 — Poderão ser interpostos recursos, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia geral eleitoral.

3 — A mesa da assembleia geral eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SITESE.

4 — Da decisão da mesa da assembleia geral eleitoral cabe recurso, no prazo de vinte e quatro horas, para o conselho geral, que reunirá no prazo de oito dias, não cabendo recurso legal da sua decisão.

### CAPÍTULO VIII

#### Integração, fusão e dissolução

##### Artigo 52.º

##### Integração e fusão

1 — A integração ou fusão do SITESE com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão favorável do conselho geral, tomada por maioria absoluta dos membros presentes na reunião.

2 — Poderão integrar-se no SITESE quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o artigo 2.º dos presentes estatutos. O pedido de integração deverá ser dirigido ao presidente da direcção, acompanhado de:

- a) Acta donde conste a deliberação da integração;
- b) Estatutos do Sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- d) Relatório e contas do último ano civil;
- e) Último balancete;
- f) Número de trabalhadores sindicalizados;
- g) Relação das organizações sindicais filiadas;
- h) Outros elementos julgados de interesse para o processo.

3 — A aceitação ou recusa da integração é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser ratificada pelo conselho geral na sua primeira reunião após a deliberação.

4 — O sindicato integrado tem direito a indicar, de entre os membros dos seus órgãos, para o conselho geral

do SITESE um membro por cada 500 associados ou fracção, cuja entrada para o órgão é automática, após o cumprimento do disposto no número anterior.

#### Artigo 53.º

##### Extinção e dissolução

1 — A extinção ou dissolução do SITESE só poderá ser decidida em conselho geral convocado para o efeito desde que votada por mais de dois terços dos votos expressos.

2 — No caso de dissolução, o conselho geral definirá previamente os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

### CAPÍTULO IX

#### Revisão, revogação e entrada em vigor

##### Artigo 54.º

##### Revisão dos estatutos

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

#### Artigo 55.º

##### Revogação

São revogados os estatutos anteriores do SITESE, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002.

#### Artigo 56.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor nos termos previstos no artigo 484.º do Código do Trabalho.

Registados em 30 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 84/2006, a fl. 90 do livro n.º 2.

**Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores Portuários — Alteração dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 25 de Maio de 2006.**

##### Estatutos

### CAPÍTULO I

#### Da denominação, âmbito, sede, sigla e símbolo

##### Artigo 1.º

##### Denominação

A Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários, que abreviadamente se denominará



Federação dos Sindicatos Portuários, é uma associação de sindicatos representativos de trabalhadores que exerçam profissões portuárias ou profissões cujo exercício esteja directamente relacionado com a actividade portuária.

## Artigo 2.º

### Âmbito

1 — A Federação dos Sindicatos Portuários exerce a sua actividade em todo o território nacional e por tempo indeterminado.

2 — As classes profissionais de trabalhadores representados pelos sindicatos que constituem a Federação são aquelas cuja intervenção laboral se enquadre no âmbito de representação dos respectivos sindicatos, essencialmente na área operacional e administrativa do sector portuário, bem como em actividades com ele relacionadas.

3 — A Federação dos Sindicatos Portuários poderá estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais nacionais ou internacionais.

## Artigo 3.º

### Sede

A Federação dos Sindicatos Portuários tem a sua sede em Lisboa, podendo ser mudada para qualquer outro ponto do País, por deliberação da assembleia geral.

## Artigo 4.º

### Sigla

A Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários adoptará a sigla FSP.

## Artigo 5.º

### Símbolos

1 — O símbolo da FSP deverá conter os elementos mais representativos das diversas actividades portuárias e será aprovado pela assembleia geral.

2 — A FSP usará bandeira, selo branco e carimbo que reproduzam integralmente o símbolo referido no número anterior.

3 — A bandeira da FSP é formada por um rectângulo branco, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo. Por baixo do símbolo e a todo o comprimento do rectângulo figurará em letras brancas sobre uma faixa ondulada de cor azul, por extenso, a designação da Federação.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais, fins, objectivos e competências

## Artigo 6.º

### Princípios fundamentais e fins

1 — A FSP rege-se pelos princípios da organização e da gestão democrática, baseados na eleição periódica

e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários que a compõem, na participação activa dos seus filiados em todos os aspectos da actividade sindical federativa e no exercício do direito de tendência.

2 — A FSP é uma organização autónoma e independente do Estado, do patronato, das instituições religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

3 — A FSP prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração, discriminação e ofensa dos direitos do homem.

4 — A FSP, com respeito pelo sindicalismo democrático e pelos princípios de autonomia e independência de cada sindicato seu filiado, assume-se como a organização sindical coordenadora de todo o movimento sindical por ela representado.

5 — O direito de tendência exercer-se-á segundo regras de representatividade proporcional a aprovar em assembleia geral e a constar de regulamento próprio.

## Artigo 7.º

### Solidariedade sindical

1 — A FSP lutará ao lado de todos os seus associados e de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, integrada num movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Os associados da FSP reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos respectivos filiados.

3 — A invocação do princípio da solidariedade sindical pressupõe a informação prévia às organizações solicitadas sobre a gravidade da situação criada, sobre as acções a desencadear e sobre as formas e o tipo ou meio de apoio pretendidos.

## Artigo 8.º

### Objectivos e competências

São objectivos e competências da FSP:

- Fortalecer, pela acção, o movimento sindical da actividade portuária, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;
- Defender e promover os direitos e interesses dos trabalhadores filiados nos sindicatos que a integram;
- Assumir a representação dos interesses gerais de todos os trabalhadores e comuns aos sindicatos filiados e, sempre que para tal solicitada, a representação dos interesses específicos de qualquer dos sindicatos filiados;
- Desenvolver a solidariedade entre todos os trabalhadores;
- Desenvolver todas as acções conducentes à permanente valorização sindical, promoção social

e profissional dos trabalhadores, designadamente em matéria de formação, aperfeiçoamento e reciclagem profissionais, saúde, higiene e segurança no trabalho;

- f) Garantir a intervenção dos trabalhadores, através das suas organizações representativas, e, nomeadamente através da Federação, na elaboração, execução e fiscalização de planos ou medidas que visem a reestruturação e evolução do sector portuário;
- g) Criar ou apoiar serviços de interesse comum aos sindicatos filiados, nomeadamente os que se organizem com vista a assegurar uma equitativa repartição do trabalho portuário e a estabilidade do emprego no sector;
- h) Celebrar convenções colectivas de trabalho e intervir na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do mandato que lhe for conferido pelos sindicatos filiados;
- i) Participar e intervir na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses colectivos dos trabalhadores, bem como no controlo de execução dos planos económico-sociais;
- j) Representar, junto dos órgãos de soberania, das restantes organizações sindicais e de outros organismos e entidades os interesses comuns dos sindicatos filiados;
- k) Prestar, sempre que possível, após prévia consulta aos sindicatos filiados, os pareceres e informações que respeitem a aspectos laborais, sociais, formativos, técnicos e económicos das profissões integradas no seu âmbito de representação, quando devam ser encarados numa visão de conjunto da actividade portuária;
- l) Harmonizar as reivindicações dos sindicatos filiados de acordo com o princípio da solidariedade entre eles e com base no objectivo da defesa dos interesses comuns;
- m) Lutar por forma a poder proporcionar aos trabalhadores que abandonem a actividade condições que lhes permitam uma melhor estabilidade de vida no período subsequente ao seu afastamento do sector, salvo se o fizerem livremente e no interesse próprio;
- n) Intervir nos conflitos entre sindicatos filiados, ou destes com terceiros, e resolvê-los sempre que para tal for mandatada pelos interessados;
- o) Declarar e pôr termo à greve em cada porto ou nos portos do País, por iniciativa própria ou a pedido da direcção ou direcções dos sindicatos interessados, e cooperar com outras organizações representativas de trabalhadores em acções da mesma natureza que sejam de interesse comum;
- p) Designar representantes para cargos e organismos em que tenha assento, nos termos destes estatutos;
- q) Elaborar e fazer cumprir as decisões tomadas com vista à prossecução das suas atribuições;
- r) Exercer quaisquer outras atribuições que lhe sejam legal ou convencionalmente cometidas.

## CAPÍTULO III

### Dos associados

#### Artigo 9.º

##### Filiação

1 — Têm direito a filiar-se na FSP os sindicatos que representem trabalhadores das profissões a que se refere o artigo 1.º dos presentes estatutos e que aceitem os princípios fundamentais neles consignados.

2 — Consideram-se filiados todos os sindicatos membros da FSP à data da aprovação da presente reforma dos estatutos.

#### Artigo 10.º

##### Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação por parte de novos sindicatos deverá ser formulado em requerimento assinado por quem obriga o respectivo sindicato e dirigido à direcção da FSP acompanhado de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar actualizado dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição, ou publicação oficial, dos órgãos sociais em exercício;
- d) Último relatório e contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores representados;
- f) Declaração formal de que está de acordo com os princípios e objectivos fundamentais da FSP.

2 — A direcção instruirá o processo de adesão e pronunciar-se-á sobre ele no prazo máximo de 30 dias, depois de ouvidos todos os sindicatos filiados.

#### Artigo 11.º

##### Consequências do pedido de filiação

1 — O pedido de filiação implica para a associação sindical a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos, regulamentos e declaração de princípios da FSP.

2 — Aceite a filiação nos termos do n.º 2 do artigo 10.º, a direcção comunicará o facto, no prazo de 10 dias, à associação sindical, que assumirá a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres inerentes, no 1.º dia do mês seguinte ao da sua inscrição.

#### Artigo 12.º

##### Recusa do pedido de filiação

1 — O pedido de filiação pode ser recusado se houver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos a que se refere o n.º 1 do artigo 10.º ou sobre a não conformidade dos estatutos do candidato a associado com os da FSP.

2 — Constituirão motivo de recusa de filiação a inscrição noutra organização que represente o mesmo âmbito da FSP ou cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da Federação.

3 — Em caso de recusa do pedido de filiação, a direcção informará o candidato e todos os sindicatos filiados dos fundamentos que motivaram essa deliberação.

4 — Da decisão da direcção poderá haver recurso para a assembleia geral por parte de qualquer dos sindicatos filiados.

5 — O recurso a que se refere o número anterior terá de ser interposto nos oito dias úteis subsequentes ao conhecimento da decisão da direcção.

### Artigo 13.º

#### Cancelamento da inscrição

1 — Constituirão motivo para cancelamento da inscrição como associado da FSP as razões constantes do n.º 2 do artigo 12.º

2 — O cancelamento de inscrição carece de aprovação em assembleia geral quando se fundamente em motivos cuja natureza se integre no disposto na segunda parte do n.º 2 do artigo anterior.

### Artigo 14.º

#### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados os sindicatos que:

- a) Se retirem voluntariamente da FSP, comunicando a esta a respectiva decisão por escrito;
- b) Deixem de pagar a quotização fixada por período superior a dois meses e se, depois de avisados por escrito, não efectuarem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da data da recepção do aviso;
- c) Sejam notificados do cancelamento da inscrição;
- d) Tenham sido punidos com a pena de expulsão;
- e) Deixem de ter existência jurídica.

2 — Os sindicatos que se retirarem voluntariamente liquidarão conjuntamente com a comunicação de desvinculação eventuais débitos à Federação.

3 — A perda da qualidade de associado implica sempre a perda de todas as importâncias pagas à FSP a título de quotização ou a qualquer outro título.

### Artigo 15.º

#### Readmissão

1 — Os sindicatos podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo nos casos de cancelamento da qualidade de associado e de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado em assembleia geral e aprovado por maioria de dois terços dos presentes, sob proposta da direcção ou de três sindicatos.

2 — Os sindicatos readmitidos assumirão todos os direitos logo que regularizados eventuais débitos seus à Federação.

### Artigo 16.º

#### Direitos dos associados

São direitos dos sindicatos federados:

- a) Propor candidatos e subscrever propostas de candidatura a membros dos órgãos associativos

da Federação, bem como eleger e destituir esses mesmos órgãos, nas condições fixadas nos presentes estatutos e nos regulamentos aplicáveis;

- b) Participar em todas as deliberações que, directa ou reflexamente, lhes digam respeito;
- c) Participar, activa e livremente, nas actividades da FSP, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e intersindicaais, propondo, requerendo, apresentando e votando os documentos, as moções e as propostas que entendam convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- e) Serem informados regularmente de toda a actividade desenvolvida pela Federação;
- f) Deliberar sobre o programa de acção, o orçamento e a proposta de quotização, bem como sobre o relatório e as contas a apresentar anualmente;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da Federação, mas sempre no seio desta e sem prejuízo de respeitar as decisões maioritária e democraticamente tomadas;
- h) Recorrer para a assembleia geral das decisões dos órgãos associativos que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;
- i) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento internos, com respeito pelos princípios do sindicalismo livre, da independência e da gestão democráticas das associações sindicais;
- j) Examinar a escrita, as contas e os livros de contabilidade;
- k) Receber todas as publicações técnicas, formativas e informativas emitidas, propostas ou divulgadas pela Federação;
- l) Receber todas as informações de que a Federação disponha sobre processos negociais em curso ou concluídos nos restantes portos;
- m) Serem consultados sobre assuntos relacionados com a actividade representada ou âmbito profissional;
- n) Requerer e receber o apoio possível da FSP e, por seu intermédio, dos restantes sindicatos federados e organizações em que aquela se encontre filiada, na prossecução dos seus objectivos específicos de acção e de organização.

### Artigo 17.º

#### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da Federação e manterem-se delas informados, bem como prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas no âmbito dos presentes estatutos;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentação interna, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

- c) Pagar mensalmente as quotas devidas à Federação e outros encargos nos termos validamente aprovados;
- d) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e cooperar no estreitamento das relações entre os sindicatos federados e entre os trabalhadores por eles representados;
- e) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Federação;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical na área da sua actividade, bem como organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- g) Divulgar as publicações e o programa de acção da Federação;
- h) Promover todas as acções que visem o fortalecimento da Federação e do seu prestígio;
- i) Divulgar, por todos os meios ao seu alcance, os princípios e objectivos do movimento sindical livre e democrático, com vista ao alargamento da sua influência;
- j) Apoiar activamente a Federação na prossecução dos seus objectivos;
- k) Enviar à Federação exemplares dos estatutos em vigor e suas alterações, regulamentos internos, relatórios e contas de cada exercício, boletins informativos e outras publicações, periódicas ou não;
- l) Fornecer à Federação e manter actualizados os elementos relativos aos trabalhadores seus filiados cujo conhecimento seja útil, necessário e suficiente à prossecução dos seus fins;
- m) Dar conhecimento à Federação dos processos negociais em que estejam envolvidos e fornecer, logo após a respectiva subscrição, todos os acordos de natureza colectiva que venham a concluir;
- n) Informar a Federação sobre a realização de assembleias gerais, designadamente as de carácter eleitoral, enviando os resultados eleitorais e a identificação dos eleitos;
- o) Informar atempadamente a direcção da Federação sobre os processos de conflitos laborais em que participem, facultando todas as informações indispensáveis à compreensão da acção a desencadear.

#### Artigo 18.º

##### Deveres e direitos dos membros dos órgãos da FSP

- 1 — São deveres dos membros dos órgãos da FSP:
  - a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da Federação;
  - b) Exercer com zelo, isenção, assiduidade e dedicação os cargos para que tenham sido eleitos ou designados;
  - c) Não sobrepor os interesses específicos de um sindicato aos interesses colectivos comuns que à Federação incumbe assegurar.
- 2 — São direitos dos membros dos órgãos da FSP:
  - a) Participar e serem informados de todas as actividades da sua área de competência;
  - b) Serem reembolsados, salvo se o exercício da sua actividade sindical for a tempo inteiro, de qual-

quer prejuízo material que lhes advenha do exercício de cargos electivos, desde que devidamente comprovado.

3 — Com as necessárias adaptações, constituem deveres e direitos dos membros designados para cargos de representação da FSP os mesmos que cabem aos membros dos seus órgãos.

## CAPÍTULO IV

### Do regime disciplinar

#### Artigo 19.º

##### Poder disciplinar e recurso

O poder disciplinar será exercido pela direcção da Federação, cabendo recurso para a assembleia geral das decisões que a mesma proferir nesse domínio.

#### Artigo 20.º

##### Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Admoestação escrita;
- b) Advertência exarada em acta e comunicada à direcção do respectivo sindicato;
- c) Suspensão de informações e outras formas de colaboração ou apoio, até ao limite de seis meses;
- d) Impedimento do exercício de cargos em órgãos da Federação ou em instituições em que esta esteja representada, durante um período máximo de seis meses;
- e) Incapacitação eleitoral, activa e passiva, no processo subsequente à respectiva sanção disciplinar;
- f) Expulsão.

#### Artigo 21.º

##### Motivo para aplicação das penas disciplinares

1 — Constitui fundamento para aplicação das penas previstas nas alíneas a) e b) do artigo anterior a prática de actos ou omissões, por parte de qualquer associado que traduzam o incumprimento de algum dos deveres previstos no artigo 17.º

2 — Incurrem em qualquer das penas previstas nas alíneas c), d) e e) os associados que assumam, por acção ou omissão, comportamentos culposos e graves que possam comprometer os fins ou o funcionamento normal da Federação ou que, reiteradamente, desrespeitem os respectivos deveres previstos nestes estatutos.

3 — Sujeitam-se à pena de expulsão os associados que:

- a) Tendo já sido punidos com alguma das sanções previstas nas alíneas c), d) ou e), pratiquem actos de violação sistemática dos estatutos e ou dos regulamentos internos da Federação;
- b) Não acatem as deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos, desde que não tenham sido procedentemente impugnadas;

- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da FSP e, nomeadamente, na sua declaração de princípios.

#### Artigo 22.º

##### Aplicação das penas disciplinares

1 — A competência para a aplicação das penas disciplinares estabelecidas nas alíneas *a)* e *b)* do artigo 20.º pertence à direcção, cabendo, conjuntamente, à direcção, à mesa da assembleia geral e à comissão de fiscalização deliberar sobre a aplicação de alguma das penas previstas nas alíneas *c)*, *d)* e *e)* do mesmo artigo.

2 — A pena de expulsão, reservada aos casos previstos no n.º 3 do artigo 21.º, pode ser proposta pela direcção ou por três sindicatos e só pode ser aplicada depois de votada favoravelmente pela assembleia geral por maioria de dois terços dos presentes, não podendo este número ser inferior a metade e mais um dos representantes dos sindicatos filiados.

3 — O voto a que se refere o número anterior será sempre secreto.

#### Artigo 23.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada, com exclusão das referidas nas alíneas *a)* e *b)* do artigo 20.º, sem que seja instaurado o correspondente processo disciplinar pela direcção.

2 — O processo disciplinar será instaurado por deliberação da direcção, sendo enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O associado arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa, no prazo de 20 dias após a data da recepção da respectiva carta registada, e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas até ao máximo de cinco.

4 — A falta de resposta no prazo indicado constitui, indiciariamente, presunção da veracidade dos factos imputados.

#### Artigo 24.º

##### Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de, no prazo de 15 dias úteis, impugnar, perante a assembleia geral, as penas recoráveis que lhe tiverem sido aplicadas e notificadas por comunicação escrita.

2 — Das penas aplicadas pela assembleia geral cabe recurso para o tribunal competente.

#### Artigo 25.º

##### Efeitos suspensivos

O recurso tem efeitos suspensivos da aplicação da pena.

#### Artigo 26.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar caduca no prazo de 90 dias sobre a data da acta da direcção em que, pela primeira vez, constar o conhecimento dos factos motivadores de procedimento disciplinar, não podendo, todavia, ter lugar esse procedimento se os factos em causa forem do conhecimento geral dos membros da direcção ou dos sindicatos associados há mais de 120 dias sem que tenha havido inquérito ou actos constitutivos de uma intenção de actuação disciplinar.

### CAPÍTULO V

#### Dos órgãos associativos

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 27.º

##### Enumeração dos órgãos associativos

São órgãos associativos da FSP:

- a)* A assembleia geral;
- b)* A mesa da assembleia geral;
- c)* A comissão de fiscalização;
- d)* A direcção.

#### Artigo 28.º

##### Composição dos órgãos associativos

Os órgãos associativos da FSP são exclusivamente compostos por sindicatos seus filiados.

#### Artigo 29.º

##### Membros dos órgãos associativos

1 — São membros dos órgãos associativos electivos da FSP os associados dos sindicatos que se encontrem no activo, que tenham sido propostos pelo respectivo sindicato e eleitos e empossados nos termos dos presentes estatutos.

2 — Salvaguardado o disposto no número seguinte, o impedimento temporário ou definitivo dos membros dos órgãos associativos implica a sua substituição pelos membros substitutos que se seguirem na ordem dos resultados do acto eleitoral.

3 — Os membros dos órgãos associativos que, na sequência de um acto eleitoral, deixem de exercer cargos nos corpos gerentes dos sindicatos a que pertençam poderão ser substituídos por iniciativa das respectivas direcções, mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral da Federação nos 30 dias subsequentes à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

4 — Os membros eleitos manter-se-ão em exercício até serem empossados os respectivos sucessores.

#### Artigo 30.º

##### Mandato dos membros dos órgãos associativos

1 — O mandato dos membros eleitos para os órgãos associativos é de quatro anos.

2 — Os membros eleitos para preencherem vagas nos órgãos associativos no decurso de um quadriénio terminam o seu mandato no final do mesmo.

### Artigo 31.º

#### Incompatibilidades electivas

1 — É incompatível o exercício de cargos simultâneos na comissão de fiscalização e na direcção por sócios do mesmo sindicato cuja actividade se desenvolva no mesmo porto.

2 — Em caso de eleição para ambos os órgãos, o sindicato tem o direito de opção, procedendo-se ao consequente reajustamento na composição do órgão associativo preterido, de acordo com o resultado do escrutínio a ele respeitante.

### Artigo 32.º

#### Comissões directivas

1 — Haverá lugar à designação de uma comissão directiva quando:

- a) Todos os órgãos associativos se demitam ou sejam destituídos;
- b) A direcção fique reduzida a um número de membros que impossibilite a existência de quórum.

2 — As comissões directivas serão designadas para exercer as suas competências pelo prazo máximo de 6 meses, salvo se faltarem menos de 12 meses para a realização de novas eleições.

3 — As comissões directivas serão constituídas por três elementos e exercerão as competências dos órgãos normais da Federação no que se mostre estritamente necessário, não podendo as suas competências, nos demais casos, ultrapassar as da própria direcção.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

### Artigo 33.º

#### Composição da assembleia geral

1 — Integram a assembleia geral os representantes dos sindicatos associados, desde que estes se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2 — O número de representantes de cada sindicato que integram a assembleia geral da Federação é aprovado anualmente em simultâneo com o orçamento, tendo por base o valor da respectiva quotização.

3 — Em nenhuma circunstância o número de representantes de cada sindicato poderá ser inferior a dois nem superior a 30% do total de representantes que integram a assembleia.

4 — A representação a que se refere o número anterior integrará, obrigatoriamente, o presidente da direcção ou do órgão que a substitua do sindicato associado.

5 — Para efeitos do que dispõe o n.º 1, consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os sindicatos que não

devam quotização por período superior ao mês que antecede o da realização da assembleia geral.

### Artigo 34.º

#### Direito de voto

1 — Com excepção da situação prevista no n.º 4, para efeitos de votação em assembleia geral, a cada sindicato filiado na FSP é atribuído um número de votos equivalente ao número de representantes a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.

2 — Salvaguardado o disposto no número seguinte, durante as votações em que não esteja presente a totalidade dos representantes de um sindicato, o presidente da direcção desse sindicato, ou quem as suas vezes fizer, assumirá o número de votos dos representantes ausentes.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nas assembleias eleitorais e de definição das grandes linhas de orientação da Federação, bem como em quaisquer outras votações em que o voto seja secreto, caso em que o número de votos de cada sindicato corresponderá ao número de representantes presentes no momento da votação.

4 — Para efeitos de votação de deliberações sobre fusão, dissolução ou integração, a cada sindicato filiado é atribuído um único voto.

### Artigo 35.º

#### Formas de votação

1 — Sempre que, nos termos destes estatutos e respectivos regulamentos, o voto não tenha de ser secreto, poderá ser nominal, por braço levantado, manutenção da postura inicial ou por aclamação, de acordo com o que em cada votação for aprovado para determinar a resolução.

2 — Deverão ser sempre contados os votos a favor, os votos contra e as abstenções, fazendo-se tantas contraprovas quantas as necessárias à confirmação da contagem, que deverá ser efectuada pela mesa da assembleia geral e anunciados em voz alta os resultados.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos sindicatos presentes no momento da votação, salvo se outra coisa estiver prevista nestes estatutos.

### Artigo 36.º

#### Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger os membros constituintes dos órgãos associativos electivos;
- b) Eleger as comissões directivas a que se refere o artigo 32.º e definir as suas competências;
- c) Ratificar, sempre que for caso disso, a designação de representantes da Federação para cargos e organismos em que esta tenha assento;
- d) Destituir os órgãos associativos e os representantes a que se refere a alínea anterior;

- e) Definir as grandes linhas de orientação político-sindical do sector portuário e aprová-las, por quadriénio, em programa de acção;
- f) Aprovar acções pontuais a desenvolver, não previstas no programa de acção;
- g) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e aprovar os regulamentos internos necessários à sua execução;
- h) Aprovar o orçamento anual e a proposta de quotização, o relatório e as contas de cada exercício e os correspondentes pareceres da comissão de fiscalização;
- i) Fixar e alterar a quotização e demais contribuições devidas pelos associados, bem como fixar o número de representantes dos sindicatos nas assembleias gerais;
- j) Aplicar a disciplina da sua competência e apreciar e julgar os recursos interpostos nesta matéria;
- k) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção, comissão de fiscalização ou mesa da assembleia geral ou por qualquer dos seus membros;
- l) Deliberar sobre a fusão ou dissolução da Federação, bem como sobre a filiação desta em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- m) Deliberar sobre a acumulação de cargos em órgãos associativos com o desempenho de funções governamentais ou de representação;
- n) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar conflitos que eventualmente surjam entre os mesmos;
- o) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pela direcção ou por qualquer dos sindicatos filiados;
- p) Autorizar a direcção a alienar ou adquirir, por título oneroso, quaisquer bens imóveis e a efectuar despesas extraordinárias não previstas no orçamento anual;
- q) Deliberar sobre o alargamento do âmbito de representação da Federação a outras actividades;
- r) Autorizar a participação nas assembleias, sem direito a voto, de organizações sindicais não filiadas na Federação ou de quaisquer entidades.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões obrigatórias da assembleia geral

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente, em sessão ordinária:

- a) De quatro em quatro anos, para eleição dos membros dos órgãos associativos e aprovação do programa de acção para o quadriénio seguinte;
- b) Até ao dia 30 de Abril, para efeitos de aprovação do relatório e contas do ano anterior;
- c) Até ao dia 30 de Novembro, para aprovação do orçamento e da proposta de quotização para o ano seguinte.

#### Artigo 38.º

##### Reuniões extraordinárias da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente, para os efeitos de quaisquer das alíneas do artigo 36.º não referidas no artigo 37.º:

- a) A requerimento de qualquer dos órgãos associativos;

- b) A requerimento de, pelo menos, dois sindicatos associados.

2 — Os requerimentos a que aludem as alíneas do número anterior são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral ou a quem o substitua, deles devendo constar fundamentação sintética e a ordem de trabalhos proposta.

#### Artigo 39.º

##### Convocação da assembleia geral

1 — Sem prejuízo da prevalência de disposição legal, estatutária ou regulamentar que disponha expressamente de forma diferente, a convocação da assembleia geral deve fazer-se mediante aviso dirigido a todos os sindicatos filiados, sob registo e com aviso de recepção ou por qualquer meio de comunicação electrónica com garantias de fiabilidade comprovada.

2 — A convocatória será expedida, no prazo máximo de 15 dias, sobre a data em que o presidente da mesa tenha recebido o requerimento e com a antecedência fixada no artigo 42.º

#### Artigo 40.º

##### Conteúdo da convocatória

Da convocatória constará, sempre, a indicação da ordem de trabalhos, o local, o dia e a hora da reunião.

#### Artigo 41.º

##### Poder deliberativo

A assembleia geral só pode deliberar sobre os pontos constantes da ordem de trabalhos, salvo se, estando presentes todos os sindicatos filiados, for decidido de outro modo por unanimidade.

#### Artigo 42.º

##### Prazos de convocação

1 — A assembleia que tiver que deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) e e) do artigo 36.º será sempre convocada com a antecedência mínima de 45 dias.

2 — A assembleia que tiver de deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas g), l) e q) do artigo 36.º será sempre convocada com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — A assembleia que tiver de deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas c), d), i), j) e m) do artigo 36.º será sempre convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — A assembleia que tiver de deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas não mencionadas nos números anteriores será sempre convocada com a antecedência mínima de oito dias.

#### Artigo 43.º

##### Quórum para deliberação

1 — A assembleia geral, salvaguardadas disposições estatutárias em contrário, reunirá e poderá deliberar

se, à hora para que tiver sido convocada, estiverem presentes metade e mais um dos sindicatos filiados. Não se registando o quórum fixado, a assembleia reunirá uma hora depois com qualquer número de sindicatos presentes.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos, nomeadamente quanto ao alargamento de âmbito de representação das actividades sectoriais, são obrigatoriamente condicionadas na sua validade a uma votação favorável de três quartos dos representantes dos sindicatos presentes na altura da votação, sendo de dois terços a maioria requerida para as deliberações respeitantes à destituição dos órgãos associativos e à filiação da Federação em organizações sindicais nacionais ou internacionais, não podendo, em qualquer caso, o número de sindicatos participantes na votação ser inferior a metade do número de sindicatos filiados.

3 — As deliberações sobre fusão, dissolução ou integração requerem o voto favorável de três quartos dos sindicatos filiados à data da assembleia.

### SECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

##### Artigo 44.º

###### Definição

A mesa da assembleia geral é um órgão associativo electivo.

##### Artigo 45.º

###### Composição, reuniões e substituições

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por três membros, cabendo a um o cargo de presidente e aos outros dois, respectivamente, o de vice-presidente e o de secretário.

2 — Realizar-se-ão reuniões da mesa da assembleia geral por convocação e por iniciativa do respectivo presidente ou a solicitação dos dois restantes membros.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente da mesa será substituído pelo vice-presidente.

4 — As faltas do vice-presidente e do secretário serão supridas por escolha, promovida pelo presidente da mesa, de membro ou membros da própria assembleia e por esta aceites.

##### Artigo 46.º

###### Competências da mesa da assembleia geral e dos seus membros

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e dirigir as reuniões da assembleia geral;
- b) Organizar o processo eleitoral;
- c) Elaborar e divulgar as actas das sessões.

2 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Assinar o expediente e as convocatórias expedidas pela mesa;
- c) Dirigir as reuniões da própria mesa e da assembleia geral;

- d) Dar posse aos membros dos órgãos associativos;
- e) Exarar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas e assinar estas;
- f) Velar para que a todos os sindicatos e membros dos órgãos associativos sejam enviados pela direcção os documentos a apreciar e votar em assembleia geral;
- g) Receber e verificar a regularidade das candidaturas apresentadas ao acto eleitoral e presidir à mesa e à comissão eleitoral prevista no regulamento anexo;
- h) Aceitar no prazo legal os recursos interpostos nos termos estatutários;
- i) Velar pelo rigoroso cumprimento da lei, dos estatutos e dos regulamentos internos, bem como exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas.

3 — Compete ao vice-presidente auxiliar o presidente no exercício das suas atribuições e substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

4 — Compete ao secretário:

- a) Redigir e, conjuntamente com os restantes membros da mesa, assinar as actas das sessões;
- b) Organizar todo o expediente relacionado com a mesa da assembleia geral.

### SECÇÃO IV

#### Comissão de fiscalização

##### Artigo 47.º

###### Definição

A comissão de fiscalização é um órgão associativo electivo.

##### Artigo 48.º

###### Composição, reuniões e voto

1 — A comissão de fiscalização é constituída por três membros efectivos, cabendo a um o cargo de presidente e aos outros dois, respectivamente, os cargos de secretário e de relator.

2 — A comissão de fiscalização reúne a convocação do seu presidente ou a convocação conjunta do secretário e do relator, a solicitação da direcção ou de, pelo menos, dois sindicatos filiados.

3 — A comissão de fiscalização, cujas decisões serão tomadas por maioria simples de votos, não poderá deliberar sem que esteja presente a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate.

##### Artigo 49.º

###### Competências

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o cumprimento do orçamento e da contabilidade, no respeito da lei e dos estatutos;
- b) Dar parecer sobre os orçamentos, relatórios e contas e propostas de quotização apresentados pela direcção;



- c) Examinar, no mínimo trimestralmente, a contabilidade da Federação e, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;
- d) Solicitar a convocação da assembleia geral;
- e) Apresentar à assembleia geral e à direcção as sugestões e propostas que entenda de interesse para a Federação no plano financeiro;
- f) Pronunciar-se sobre a aquisição e alienação de bens imóveis;
- g) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos ou por deliberação da assembleia geral.

## SECÇÃO V

### Direcção

#### Artigo 50.º

##### Definição

A direcção é o órgão executivo da Federação e é electivo.

#### Artigo 51.º

##### Composição

1 — A direcção é constituída por três membros efectivos, cabendo a um o cargo de presidente e aos demais os cargos de vice-presidente, um com funções de tesoureiro e o outro com funções de secretário.

2 — O vice-presidente com funções de secretário substitui o presidente nos seus impedimentos temporários ou definitivos.

#### Artigo 52.º

##### Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e, obrigatoriamente, uma vez por mês.

2 — As deliberações só poderão ter lugar estando presente a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria.

3 — O presidente da direcção tem voto de qualidade em caso de empate.

4 — De todas as reuniões será lavrada acta que, com a brevidade possível, será divulgada por todos os sindicatos filiados.

#### Artigo 53.º

##### Solidariedade directiva

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato, salvo se contra eles se pronunciarem expressamente no momento da deliberação ou na primeira reunião após terem tido dela conhecimento.

#### Artigo 54.º

##### Competências

Compete à direcção:

- a) Representar a Federação em juízo e fora dele;
- b) Outorgar convenções colectivas de trabalho nos termos definidos nos presentes estatutos e de

- acordo com os mandatos que, em cada caso, lhe forem conferidos pelos sindicatos filiados;
- c) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos internos e deliberações validamente tomadas;
- d) Deferir ou indeferir as propostas de filiação de novos sócios, nos termos destes estatutos;
- e) Dirigir a Federação de acordo com as linhas de orientação e com o programa de acção aprovados em assembleia geral;
- f) Designar representantes para cargos de representação da FSP;
- g) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres da Federação;
- h) Submeter anualmente à assembleia geral o relatório e as contas de cada exercício, bem como o orçamento e a proposta de quotização;
- i) Administrar os bens e gerir os fundos da Federação ou que os sindicatos lhe entregarem com a mesma finalidade e criar as comissões e os grupos de trabalho indispensáveis à consecução dos fins do organismo;
- j) Admitir, suspender e demitir os funcionários da Federação, bem como fixar as suas condições de trabalho de harmonia com a legislação vigente;
- k) Assumir posição formal sobre o alargamento do âmbito da Federação e apresentar em conformidade propostas fundamentadas à assembleia geral;
- l) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Federação e das comissões e grupos de trabalho instituídos;
- m) Apoiar todos os sindicatos filiados nas matérias e assuntos por estes apresentados;
- n) Manter todos os sindicatos informados sobre a evolução e alterações registadas no sector portuário, a nível interno e externo, de acordo com as informações que cheguem ao seu conhecimento;
- o) Criar publicações de carácter técnico, informativo e de opinião, divulgando-as com a regularidade possível.

#### Artigo 55.º

##### Cargos de representação

Os cargos de representação a que se refere a alínea f) do artigo anterior serão, em princípio, preenchidos por membros da direcção da Federação, que poderá, ainda, designar para o efeito membros dos outros órgãos associativos ou dos órgãos associativos dos sindicatos filiados, para o que desenvolverá as necessárias acções junto dos executivos respectivos.

#### Artigo 56.º

##### Secretariado permanente

Sob orientação directa e supervisão da direcção funcionará um secretariado permanente que poderá incluir um secretário administrativo, técnicos juristas e de economia e os colaboradores administrativos e auxiliares necessários à correcta e eficiente execução das tarefas da Federação.

## **CAPÍTULO VI**

### **Do regime patrimonial**

#### **Artigo 57.º**

##### **Princípios gerais**

1 — A FSP possuirá contabilidade própria, devendo, para isso, a direcção criar os livros adequados justificativos das receitas e das despesas e o inventário dos bens patrimoniais.

2 — Qualquer sindicato filiado tem o direito de requerer à direcção esclarecimentos respeitantes à contabilidade, bem como a consulta dos respectivos livros.

3 — O ano financeiro coincide com o ano civil.

#### **Artigo 58.º**

##### **Responsabilidades da Federação**

1 — Para que a FSP fique obrigada basta que os respectivos documentos sejam assinados por dois membros da direcção.

2 — O tesoureiro assinará sempre os documentos que respeitem a receitas e despesas da Federação.

3 — Os assuntos de mero expediente, bem como outros assuntos que expressem apenas a execução de deliberações validamente tomadas pela direcção, podem ser assinados somente por um membro desta ou por funcionário incumbido para o efeito.

#### **Artigo 59.º**

##### **Normas sobre receitas e despesas**

1 — As receitas e despesas constarão de orçamento anual.

2 — Mensalmente, será distribuído a todos os associados um balancete discriminativo das receitas e das despesas do mês anterior.

3 — A direcção submeterá à assembleia geral, para aprovação, até final do mês de Novembro de cada ano, o orçamento e a proposta de quotização para o exercício seguinte.

4 — A direcção submeterá à assembleia geral, para aprovação, até final do mês de Abril de cada ano, o relatório e as contas do exercício findo.

5 — Os documentos a que se referem os n.ºs 3 e 4 serão sempre acompanhados de parecer da comissão de fiscalização e serão remetidos a todos os sindicatos filiados até 15 dias antes da data fixada para a reunião em que devam ser apreciados e votados.

6 — O orçamento, a quotização fixada, o relatório e contas e o parecer da comissão de fiscalização deverão ser divulgados pela direcção aos associados logo que aprovados pela assembleia geral.

7 — As despesas da Federação serão as necessárias ou convenientes à cabal realização efectiva dos seus fins.

8 — As receitas destinam-se obrigatoriamente ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Federação.

#### **Artigo 60.º**

##### **Receitas**

1 — Constituem receitas da Federação:

- a) As quotizações dos associados;
- b) As contribuições extraordinárias dos associados;
- c) Os juros de fundos depositados e os rendimentos de quaisquer outros bens;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos, bem como da realização de colóquios, jornadas e seminários.

2 — Serão recusadas quaisquer contribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos, voluntariamente, por entidade alheia à FSP, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### **Artigo 61.º**

##### **Proposta de quotização**

1 — Anualmente, em conjunto com o orçamento, a direcção submeterá à apreciação da assembleia geral a proposta de quotização destinada à cobertura das despesas previstas.

2 — A proposta de quotização a pagar por cada sindicato terá por base a média ponderada de um dia de salário base ilíquido dos trabalhadores seus filiados, devendo tomar-se em consideração o número e o índice de ocupação previsível de trabalhadores sindicalizados sem remuneração mensal.

3 — A adequação da base de incidência referida no número anterior às necessidades de cobertura das despesas orçamentadas, far-se-á tomando em consideração os aumentos salariais e a inflação previsíveis, através da introdução de coeficientes de actualização sobre o salário base.

4 — Por proposta da direcção, e com base em razões de dificuldades económicas devidamente comprovadas, a quotização a que se referem os números anteriores poderá beneficiar de uma redução de até 50%, cujo valor e período de duração será fixado, caso a caso, pela assembleia geral.

5 — A quotização será regularizada à FSP pelos sindicatos associados, de uma só vez ou em duodécimos iguais pagáveis até ao último dia de cada mês.

6 — Para efeitos de cálculo e actualização anual da proposta de quotização cada sindicato comunicará à Federação, até 30 de Setembro, o número de associados de cada categoria profissional e a respectiva retribuição base mensal.

7 — No caso de se verificarem variações significativas entre as previsões efectuadas e os valores finais, tanto a nível de salários como em relação ao número de associados, poderá haver lugar à aprovação de um orçamento

rectificativo na assembleia geral convocada para aprovação do relatório e contas.

## Artigo 62.º

### Adicionais temporários de quotização

Por proposta da direcção, aprovada pela assembleia geral, poderão ser criados adicionais temporários de quotização para cobertura de défices no exercício em curso ou de despesas extraordinárias não previstas no orçamento.

## CAPÍTULO VII

### Dissolução e liquidação

## Artigo 63.º

#### Condições para dissolução, fusão e integração

1 — A dissolução da FSP só poderá efectivar-se por deliberação da assembleia geral, verificada uma das seguintes condições:

- a) Quando estejam exaustos os haveres e os associados não queiram quotizar-se para os realizar;
- b) Quando o organismo se veja, por qualquer motivo, manifesta e definitivamente impossibilitado de exercer as funções para que foi criado;
- c) Quando for deliberada a fusão ou integração noutro organismo sindical de nível idêntico e finalidade que integre a competência e as atribuições da Federação.

2 — A deliberação a que se refere o número anterior só pode ser tomada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, votada nos termos do n.º 3 do artigo 43.º

## Artigo 64.º

#### Liquidação

1 — A liquidação emergente da dissolução prevista nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior será feita no mais curto prazo por uma comissão liquidatária constituída expressamente para o efeito no decurso da assembleia geral que aprovar a dissolução.

2 — Satisfeitas até onde for possível as eventuais dívidas ou consignadas em depósito as quantias necessárias para a sua liquidação, os bens remanescentes não poderão ser distribuídos pelos associados.

3 — No caso de fusão ou de integração, todo o activo e passivo será transferido para a associação sindical competente, com a garantia da transferência para esta dos colaboradores ao serviço da FSP, seja qual for a natureza do respectivo vínculo e a sua antiguidade, salvo se os próprios colaboradores o não desejarem.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

## Artigo 65.º

#### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia geral.

## Artigo 66.º

#### Substituição dos estatutos

Os presentes estatutos constituem a reforma global dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1989, com as respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Outubro de 1997, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, os quais ficam, para todos os efeitos, totalmente revogados.

## Artigo 67.º

#### Entrada em vigor

Sem prejuízo de disposições legais em contrário relativas à entrada em vigor e à eficácia das alterações resultantes da presente reforma dos estatutos, estes passam a observar-se internamente a partir da data em que for efectuado o seu depósito nos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

## CAPÍTULO IX

### Disposições transitórias

## Artigo 68.º

#### Realização de novas eleições

1 — Até realização de novas eleições e designações ao abrigo dos presentes estatutos e respectivo anexo, mantêm-se em exercício os membros oportunamente eleitos ou designados.

2 — As primeiras eleições posteriores à presente reforma dos estatutos realizar-se-ão no prazo de 45 dias após a respectiva entrada em vigor.

#### Regulamento eleitoral

## Artigo 1.º

#### Capacidade eleitoral

1 — São eleitores da Federação os representantes dos sindicatos que integram a assembleia geral, tal como definidos no artigo 33.º dos estatutos da FSP.

2 — Só podem ser eleitos os associados de sindicatos que se encontrem filiados na Federação há mais de um ano e que se achem no pleno gozo dos seus direitos nos termos estatutários. Para este efeito, será relevada a antiguidade do sindicato que, eventualmente, resulte da sua qualidade de associado em períodos anteriores.

3 — Até 15 dias após o envio do aviso convocatório, a mesa da assembleia geral divulgará a relação nominal dos sindicatos que satisfazem o disposto no número anterior.

## Artigo 2.º

#### Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que, para o efeito:

- a) Dirigirá e organizará todo o processo eleitoral, devendo ser constituída uma comissão eleitoral nos termos e para os efeitos legais;

- b) Procederá à recepção e verificação da conformidade das candidaturas formalizadas pelos sindicatos filiados;
- c) Apreciará e deliberará sobre as reclamações que lhe sejam apresentadas;
- d) Desencadeará as acções necessárias ao cumprimento do artigo 6.º, se for caso disso;
- e) Promoverá a confecção das listas de candidatura aos diferentes órgãos associativos, que enviará a todos os sindicatos, juntamente com o processo de candidatura, até oito dias antes da data da realização do acto eleitoral;
- f) Promoverá a confecção dos boletins de voto para o acto eleitoral de acordo com as disposições do presente regulamento.

### Artigo 3.º

#### Apresentação e condições de candidatura

1 — Salvaguardado o disposto no artigo 6.º, cada sindicato pode propor candidatos a todos os órgãos associativos, em impresso próprio e uniforme fornecido pela mesa da assembleia geral; porém, uma única candidatura por órgão.

2 — Da candidatura constará a denominação do sindicato proponente, o órgão objecto de candidatura, o nome completo do candidato e o porto a que pertence.

### Artigo 4.º

#### Formalização das candidaturas

1 — As candidaturas serão apresentadas pelas direcções sindicais, no impresso a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º e nos termos do respectivo n.º 2, visado sobre selo branco ou carimbo em uso no sindicato, e assinado pelo próprio candidato.

2 — O impresso a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º será remetido a todos os sindicatos conjuntamente com o aviso convocatório.

### Artigo 5.º

#### Prazo para entrega de candidaturas

1 — As candidaturas deverão ser enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral da Federação, de preferência sob registo, até ao 15.º dia anterior ao designado para o acto eleitoral.

2 — Serão também consideradas as candidaturas recebidas até quarenta e oito horas depois, desde que do respectivo sobrescrito conste carimbo dos correios com data anterior ao limite fixado no n.º 1.

3 — Para os efeitos deste artigo os serviços da Federação registarão em todos os sobrescritos endereçados à mesa da assembleia geral a data e a hora da recepção.

4 — Pelo secretariado permanente da Federação serão fornecidos envelopes expressamente destinados à expedição das candidaturas.

### Artigo 6.º

#### Candidaturas insuficientes

1 — Não tendo sido apresentadas candidaturas suficientes para qualquer dos órgãos, a mesa da assembleia

geral promoverá de imediato contactos com os sindicatos que não apresentaram candidaturas, no sentido de suprir esta falta.

2 — Não resultando positivas as acções referidas no número anterior, poderão os sindicatos interessados apresentar candidaturas a despeito do disposto no n.º 1 do artigo 3.º

3 — A aplicação do disposto no número anterior à direcção obriga a que nas candidaturas apresentadas pelo sindicato interessado figurem candidatos não pertencentes ao mesmo porto.

### Artigo 7.º

#### Data do acto eleitoral

1 — Salvo caso de força maior, devidamente justificado, as eleições terão lugar até 30 de Abril do ano imediato ao termo do mandato dos órgãos associativos, considerando-se o mandato sempre iniciado em 1 de Janeiro daquele ano.

2 — Eleições intercalares, qualquer que tenha sido o motivo que as tenha determinado, terão sempre lugar até 45 dias após a deliberação ou acção que as tiver motivado, salvo se os estatutos dispuserem de forma diversa.

### Artigo 8.º

#### Adiamento do acto eleitoral

Em resultado das acções previstas no artigo 6.º, o acto eleitoral poderá ser adiado, por uma só vez, pelo período máximo de 30 dias, sem prejuízo de se manterem válidos os restantes prazos fixados neste regulamento, que não impeçam o cumprimento do citado artigo 6.º

### Artigo 9.º

#### Características dos boletins de voto

1 — Haverá um boletim de voto de cor diferente para cada um dos órgãos associativos.

2 — Os boletins de voto terão formato rectangular e dimensões uniformes, serão de papel liso, não transparente, sem marcas ou sinais exteriores e conterão impressos ou dactilografados a designação dos órgãos associativos, os nomes dos candidatos e respectivos sindicatos proponentes, por esta ordem.

3 — Além do disposto no número anterior, os boletins de voto conterão à frente de cada um dos candidatos um quadrado destinado a nele ser aposta uma cruz que significará o sentido de voto favorável do eleitor.

4 — Os candidatos a cada órgão associativo figurarão no correspondente boletim de voto pela ordem de entrada da respectiva candidatura, sendo o modelo definitivo enviado a todos os sindicatos nos 10 dias que antecedem o acto eleitoral.

### Artigo 10.º

#### Ordem do dia e duração do acto eleitoral

1 — Um dos dias da assembleia quadrienal será reservado, exclusivamente, para a realização do acto eleitoral, não podendo nesse dia ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

2 — O acto eleitoral terá a duração previamente fixada, que constará do aviso convocatório, podendo, porém, terminar logo que, comprovadamente, todos os eleitores tenham votado.

#### Artigo 11.º

##### Mesa de voto

A mesa de voto será constituída pelos membros da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 12.º

##### Formas de votação

1 — O voto eleitoral é secreto e será realizado em simultâneo para os três órgãos associativos electivos, procedendo-se ao apuramento pela ordem referida no artigo 27.º dos estatutos.

2 — A ordem de votação corresponderá à da lista de presenças na assembleia.

#### Artigo 13.º

##### Votos nulos

Consideram-se nulos os votos cujos boletins não respeitarem as condições do artigo 9.º, que se apresentem com todos os quadrados referidos no n.º 3 daquele artigo em branco ou com votos em número superior aos da composição do órgão associativo votado, ou riscados, com inscrições, alterações da matéria impressa ou nomes riscados.

#### Artigo 14.º

##### Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, ordenando-se os candidatos pelo número de votos obtidos e, salvaguardado o disposto no artigo 15.º do presente regulamento, considerar-se-ão eleitos os candidatos que, em cada órgão, tiverem recolhido maior número de votos.

2 — Ao resultado da votação corresponderão, por ordem decrescente, os cargos a que se referem os artigos 45.º, 48.º e 51.º dos estatutos.

#### Artigo 15.º

##### Empate e desempate

Eventuais empates serão resolvidos, caso a caso, através de novas votações, com a participação dos representantes presentes, apresentando-se a escrutínio somente os candidatos empatados e até que resulte um desempate.

#### Artigo 16.º

##### Proclamação

Após o apuramento final o presidente da mesa da assembleia geral proclamará eleitos os candidatos mais votados e mandará constar da acta respectiva.

#### Artigo 17.º

##### Recurso

1 — O requerimento relativo a algum recurso interposto com fundamento em alegadas irregularidades do

acto eleitoral deverá ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo máximo de três dias, incluindo o dia imediato ao da realização daquele acto.

2 — Admitido o recurso, será concedido prazo não inferior a cinco nem superior a oito dias, para que o recorrente apresente provas respeitantes aos fundamentos do recurso, considerando-se este deserto se tal se não verificar dentro do respectivo prazo.

3 — Cumprido o disposto no número anterior relativamente à apresentação de provas, e sendo estas admitidas, será convocada assembleia extraordinária, que decidirá em última instância interna.

4 — Julgado procedente o recurso, o acto eleitoral será repetido na totalidade, no prazo máximo de 30 dias, concorrendo as mesmas listas com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

5 — O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do acto eleitoral.

#### Artigo 18.º

##### Posse

1 — Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que deverá ter lugar entre o 4.º dia e o 10.º dia posteriores à data da realização do acto eleitoral.

2 — Os elementos de identificação dos membros dos órgãos associativos, bem como fotocópia autenticada da acta da assembleia eleitoral, serão enviados pelo presidente da mesa da assembleia geral aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para os efeitos legais.

Registados em 7 de Abril de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 85/2006, a fl. 90 do livro n.º 2.

### **SEPLEU — Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — Alteração.**

Alteração, aprovada no IV Congresso, realizado em 14 de Maio de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004.

## **CAPÍTULO I**

### **Da constituição, denominação, âmbito e sede**

#### Artigo 1.º

##### Constituição e denominação

É constituída uma associação sindical denominada Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados

pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU.

## Artigo 2.º

### Âmbito

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional e núcleos de docentes no estrangeiro.

## Artigo 3.º

### Sede

A sede do Sindicato é em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e objectivos

## Artigo 4.º

### Autonomia

O SEPLEU é uma associação autónoma, independente do Estado, de religiões, de partidos políticos e de entidades patronais.

## Artigo 5.º

### Sindicalismo livre e independente

O SEPLEU rege-se pelos princípios do sindicalismo livre e independente baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação livre e activa dos associados na actividade sindical.

## Artigo 6.º

### Solidariedade sindical

1 — O SEPLEU poderá solidarizar-se com outras organizações de docentes que ajam com idênticos princípios de e na defesa da classe.

2 — Para atingir os objectivos, pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais, por deliberação do conselho nacional.

## Artigo 7.º

### Objectivos

1 — Defender os interesses e a melhoria das condições de trabalho dos associados.

2 — Contribuir para a qualidade do ensino e da educação.

3 — Intervir na defesa dos direitos dos associados em processos de natureza disciplinar e judicial.

4 — Defender, através de negociações, os docentes, como processo contínuo de participação na vida económica, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — Participar na elaboração das leis do trabalho e da educação nos termos estabelecidos por lei.

6 — Promover e dinamizar a formação contínua dos docentes, nomeadamente com a constituição de um centro de formação para o efeito, tendo em especial atenção os seus associados, contribuindo assim para uma maior actualização, consciencialização e realização.

7 — Corrigir as assimetrias existentes entre os docentes habilitados pelas escolas superiores de educação e universidades, respeitando a formação académica de todos os educadores e professores.

8 — Defender a docência como profissão e não como emprego.

9 — Promover o direito de igualdade e oportunidade para que todos os educadores e professores bacharéis possam licenciar-se gratuitamente.

10 — Defender a integração da educação pré-escolar na escolaridade obrigatória.

11 — Fomentar regalias e benefícios sociais para os sócios.

## CAPÍTULO III

### Dos sócios

## Artigo 8.º

Podem ser sócios:

- 1) Os docentes de todos os graus e níveis de educação ou ensino, independentemente da sua habilitação profissional e académica;
- 2) Podem ser sócios extraordinários os candidatos cujas propostas de admissão sejam aprovadas pela direcção.

## Artigo 9.º

### Da admissão

1 — O pedido de admissão de sócio do SEPLEU é dirigido ao Sindicato, em modelo próprio para o efeito.

2 — O pedido de admissão implica para o docente a aceitação dos princípios do sindicalismo livre e independente e dos estatutos do SEPLEU.

## Artigo 10.º

### Recusa de admissão

1 — A direcção do SEPLEU pode recusar o pedido de admissão se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do docente aos princípios de liberdade e independência.

2 — Caso seja recusada a admissão ou cancelada a inscrição, a direcção informará o docente dos motivos da decisão, podendo este recorrer para o conselho nacional.

## Artigo 11.º

### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do SEPLEU;

- b) Participar e intervir livremente nas actividades do SEPLEU segundo os princípios e normas dos estatutos;
- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo SEPLEU na defesa dos seus interesses profissionais, económicos e sócio-culturais;
- d) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- e) Ser informado regularmente de toda a actividade do SEPLEU;
- f) Recorrer para o conselho nacional das deliberações da direcção que contrariem ou lesem alguns dos seus direitos.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos do SEPLEU e as deliberações dos seus órgãos;
- b) Participar nas actividades do SEPLEU e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;
- c) Dignificar e fortalecer os princípios do sindicalismo independente;
- d) Pagar e manter actualizada a quotização do SEPLEU;
- e) Devolver o cartão de sócio quando tenham perdido essa qualidade;
- f) Comunicar no prazo de 30 dias as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os docentes que:

- a) Comuniquem por escrito à direcção a vontade de se desvincular;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses e depois de devidamente notificados não regularizarem a situação;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão

Os ex-sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado em conselho nacional, sob proposta da direcção e ouvido o conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

### CAPÍTULO IV

#### Regime disciplinar

#### Artigo 15.º

##### Medidas disciplinares

1 — Podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares aos sócios que infringam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;

- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares das alíneas d) e e) serão aplicáveis aos sócios que:

- a) Violem dolosa e gravemente os estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infracção idêntica a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

#### Artigo 16.º

##### Poder disciplinar

1 — Salvo o preceituado no n.º 2, o poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — Compete ao conselho nacional aplicar as penas das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 15.º

3 — Na hipótese prevista no número anterior, o processo, finda a situação, será concluso ao conselho nacional com parecer do conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

#### Artigo 17.º

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou das penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da notificação, oferecendo as provas que reputar necessárias à descoberta da verdade.

4 — O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — Cabendo a decisão ao conselho nacional, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

7 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2, e, quando não recorrida, comunicada ao conselho directivo.

## Artigo 18.º

### Garantia de defesa

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas cabe recurso para o conselho nacional, que julgará em última instância.

2 — Das decisões proferidas pelo conselho nacional no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para o congresso.

3 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 7 do artigo 17.º

## CAPÍTULO V

## Artigo 19.º

### Da quotização

1 — A quota é percentual à retribuição ilíquida mensal e a percentagem é estabelecida pelo conselho nacional, sob proposta da direcção.

2 — A cobrança da quota compete à direcção do SEPLEU.

3 — Os docentes aposentados, após informação por escrito da sua condição, beneficiam de 75 % de redução da quota que pagavam no activo.

## Artigo 20.º

### Isenção de quotas

Estão isentos de quotas os sócios que:

- a) Tenham os vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem desempregados.

## CAPÍTULO VI

## Artigo 21.º

### Quórum e deliberações

1 — Em primeira convocatória, os órgãos estatutários do SEPLEU só podem funcionar se estiver presente a maioria simples dos seus membros.

2 — Em segunda convocatória, que não poderá ocorrer antes de decorridos trinta minutos sobre a primeira, os órgãos podem deliberar com qualquer número de elementos.

3 — As deliberações dos órgãos estatutários do SEPLEU são tomadas por maioria simples dos presentes, sem prejuízo dos casos previstos no capítulo XII dos estatutos.

## CAPÍTULO VII

### Dos órgãos do Sindicato

## Artigo 22.º

Os órgãos do SEPLEU são:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;

- c) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- d) A direcção;
- e) O conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

## SECÇÃO I

### Do congresso

## Artigo 23.º

### Composição do congresso

O congresso é composto por delegados:

#### 1) Eleitos:

- a) Em conformidade com o disposto na alínea seguinte e no artigo 27.º dos estatutos;
- b) Cada círculo eleitoral tem direito a eleger um delegado por cada 100 sócios;

#### 2) Por inerência:

- a) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- b) O presidente da direcção;
- c) Os elementos previstos no n.º 4 do artigo 34.º dos estatutos;
- a) Os membros efectivos do conselho disciplinar e fiscalizador de contas;
- e) Até 25 % de elementos indicados pela direcção de entre os seus membros.

## Artigo 24.º

### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos por convocação do conselho nacional.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pela direcção, pelo conselho nacional ou por um mínimo de um terço dos associados no gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória deve ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e em, pelo menos, um dos jornais diários de grande circulação nacional.

4 — Da convocatória constarão a ordem de trabalhos e o dia (ou dias), as horas e o local de funcionamento.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 15 dias.

## Artigo 25.º

### Competência do congresso

São da exclusiva competência do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical do SEPLEU;
- b) Aprovação do regimento do congresso;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos;
- d) Dissolução ou fusão do SEPLEU;
- e) Eleição dos órgãos estatutários do SEPLEU;
- f) Apreciar a actividade do SEPLEU relativamente a todos os órgãos e instâncias;



- g) Deliberar sobre a destituição, no todo ou em parte, da direcção e do conselho disciplinar e fiscalizador de contas nos termos dos estatutos.

## Artigo 26.º

### Composição, eleição e reunião da mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um secretário;
- d) Um vogal;
- e) Dois membros suplentes.

2 — A mesa do congresso é eleita, nos termos dos estatutos, pelo congresso, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com outros órgãos estatutários do SEPLEU.

3 — A mesa do congresso reúne entre si sempre que convocada pelo seu presidente.

## Artigo 27.º

### Eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere o n.º 1 do artigo 23.º são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o método de Hondt.

2 — Para o efeito da eleição dos delegados ao congresso, são criados os seguintes círculos eleitorais:

- a) O círculo eleitoral de Almada compreende os seguintes concelhos: Almada e Seixal;
- b) O círculo eleitoral da Amadora compreende o concelho da Amadora;
- c) O círculo eleitoral do Barreiro compreende os seguintes concelhos: Alcochete, Barreiro, Moita e Montijo;
- d) O círculo eleitoral de Cascais compreende o concelho de Cascais;
- e) O círculo eleitoral de Lisboa compreende o concelho de Lisboa;
- f) O círculo eleitoral de Loures compreende o concelho de Loures;
- g) O círculo eleitoral da Odivelas compreende o concelho de Odivelas;
- h) O círculo eleitoral de Oeiras compreende o concelho de Oeiras;
- i) O círculo eleitoral de Sintra compreende o concelho de Sintra;
- j) O círculo eleitoral da zona norte de Lisboa compreende os seguintes concelhos: Vila Franca de Xira e Azambuja;
- k) O círculo eleitoral da zona oeste de Lisboa compreende os seguintes concelhos: Alenquer, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço, Mafra e Torres Vedras;
- l) O círculo eleitoral de Aveiro Norte compreende os seguintes concelhos: Arouca, Castelo de Paiva, Espinho, Oliveira de Azeméis, Ovar, Santa Maria da Feira, São João da Madeira e Vale de Cambra;
- m) O círculo eleitoral de Aveiro Sul compreende os seguintes concelhos: Águeda, Albergaria-a-

- Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Sever do Vouga e Vagos;
- n) O círculo eleitoral do Barlavento Algarvio compreende os seguintes concelhos: Albufeira, Aljezur, Lagoa, Lagos, Monchique, Portimão, Silves e Vila do Bispo;
- o) O círculo eleitoral de Beja compreende o distrito de Beja;
- p) O círculo eleitoral de Braga Norte compreende os seguintes concelhos: Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Póvoa de Lanhoso, Terras do Bouro e Vila Verde;
- q) O círculo eleitoral de Braga Sul compreende os seguintes concelhos: Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Fafe, Guimarães, Vieira do Minho, Vila Nova de Famalicão e Vizela;
- r) O círculo eleitoral de Bragança compreende o distrito de Bragança;
- s) O círculo eleitoral de Castelo Branco compreende o distrito de Castelo Branco;
- t) O círculo eleitoral de Coimbra compreende o distrito de Coimbra;
- u) O círculo eleitoral de Évora compreende o distrito de Évora;
- v) O círculo eleitoral da Guarda compreende o distrito da Guarda;
- w) O círculo eleitoral de Leiria Norte compreende os seguintes concelhos: Alvaiázere, Ansião, Batalha, Castanheira de Pêra, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Pedrógão Grande e Pombal;
- x) O círculo eleitoral de Leiria Sul compreende os seguintes concelhos: Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós;
- y) O círculo eleitoral de Portalegre Este compreende os seguintes concelhos: Arronches, Campo Maior, Castelo de Vide, Elvas, Marvão, Monforte, Nisa e Portalegre;
- z) O círculo eleitoral de Portalegre Oeste compreende os seguintes concelhos: Alter do Chão, Avis, Crato, Fronteira, Gavião, Ponte de Sor e Sousel;
- aa) O círculo eleitoral do Porto compreende os seguintes concelhos: Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto, Valongo e Vila Nova de Gaia;
- bb) O círculo eleitoral do Porto Este compreende os seguintes concelhos: Amarante, Baião, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Paredes e Penafiel;
- cc) O círculo eleitoral do Porto Norte compreende os seguintes concelhos: Póvoa de Varzim, Santo Tirso, Trofa e Vila do Conde;
- dd) O círculo eleitoral de Santarém Norte compreende os seguintes concelhos: Abrantes, Alcarenha, Constância, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Golegã, Mação, Ourém, Sardoal, Tomar, Torres Novas e Vila Nova da Barquinha;
- ee) O círculo eleitoral de Santarém Sul compreende os seguintes concelhos: Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo, Coruche, Chamusca, Salvaterra de Magos, Rio Maior e Santarém;
- ff) O círculo eleitoral de Setúbal compreende os seguintes concelhos: Alcácer do Sal, Grândola, Palmela, Santiago do Cacém, Sesimbra, Setúbal e Sines;

- gg) O círculo eleitoral do Sotavento Algarvio compreende os seguintes concelhos: Alcoutim, Alportel, Castro Marim, Faro, Loulé, Olhão, São Brás de Alportel, Tavira e Vila Real de Santo António;
- hh) O círculo eleitoral de Viana do Castelo compreende o distrito de Viana do Castelo;
- ii) O círculo eleitoral de Vila Real Norte compreende os seguintes concelhos: Chaves, Boticas, Montalegre, Valpaços, Vila Pouca de Aguiar e Ribeira de Pena;
- jj) O círculo eleitoral de Vila Real Sul compreende os seguintes concelhos: Alijó, Mesão Frio, Mondim de Basto, Murça, Peso da Régua, Sabrosa, Santa Marta de Penaguião e Vila Real;
- kk) O círculo eleitoral de Viseu Norte compreende os seguintes concelhos: Armamar, Castro Daire, Cinfães, Lamego, Moimenta da Beira, Penedono, Resende, São João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço e Tarouca;
- ll) O círculo eleitoral de Viseu Sul compreende os seguintes concelhos: Carregal do Sal, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, São Pedro do Sul, Sátão, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela;
- mm) O círculo eleitoral dos Açores compreende a Região Autónoma dos Açores;
- nn) O círculo eleitoral da Madeira compreende a Região Autónoma da Madeira;
- oo) O círculo eleitoral das comunidades portuguesas no estrangeiro.

3 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio aprovado pelo conselho nacional sob proposta da comissão organizadora referida no artigo 29.º e divulgada até ao 10.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

#### Artigo 28.º

##### Competências da mesa do congresso

1 — Compete, em especial, ao presidente da mesa do congresso e do conselho nacional:

- a) Representar o SEPLEU nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção;
- b) Participar, quando quiser, nas reuniões da direcção do SEPLEU, não tendo, contudo, direito de voto;
- c) Proceder à convocação do congresso e do conselho nacional;
- d) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;
- e) Assegurar o bom funcionamento das sessões do congresso e do conselho nacional e conduzir os respectivos trabalhos;
- f) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos estatutos;
- g) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas do congresso e do conselho nacional;
- h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros ou elementos.

2 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente e coadjuvá-lo.

3 — Compete ao secretário:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa do congresso e do conselho nacional em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e o cumprimento das respectivas competências;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do congresso e do conselho nacional;
- c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões do congresso e do conselho nacional;
- d) Passar certidão das actas do congresso e do conselho nacional sempre que requerida.

#### Artigo 29.º

##### Organização e funcionamento do congresso

1 — A organização do congresso é da competência da respectiva comissão organizadora, designada pela direcção do SEPLEU.

2 — O congresso deverá aprovar, sob proposta da comissão organizadora, o regimento que regulará o seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

3 — Nos termos estatutários, o conselho nacional fixará em regulamento eleitoral o número de delegados ao congresso, que resultará obrigatoriamente da composição referida no artigo 23.º dos estatutos.

#### SECÇÃO II

##### Do conselho nacional

#### Artigo 30.º

##### Composição do conselho nacional

O conselho nacional é composto:

- a) Pela mesa do conselho nacional;
- b) Pelo presidente da direcção;
- c) Pelos elementos previstos no n.º 4 do artigo 34.º dos estatutos;
- d) Pelos membros efectivos do conselho disciplinar e fiscalizador de contas;
- e) Por até 25 % dos elementos indicados pela direcção de entre os seus membros.

#### Artigo 31.º

##### Mesa do congresso e do conselho nacional

A mesa do conselho nacional é a mesma do congresso.

#### Artigo 32.º

##### Competência do conselho nacional

O conselho nacional é o órgão central do Sindicato com competência para zelar pela melhor aplicação das decisões dos restantes órgãos. Compete-lhe, em especial:

- a) Aprovar o seu regulamento interno, o regulamento eleitoral e o regulamento para o exercício do direito de tendência;
- b) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Dezembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve sob proposta da direcção quando a sua duração seja superior a dois dias;

- d) Resolver em última instância diferendos entre os órgãos do SEPLEU e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que o habilitem à tomada de deliberações;
- e) Apreciar e aprovar a proposta de convenções colectivas de trabalho, ou de revisão, bem como dos protocolos que lhe sejam apresentados pela direcção do SEPLEU e autorizar a sua assinatura;
- f) Propor ao congresso a alteração dos estatutos;
- g) Propor ao congresso a destituição de toda ou de parte da direcção e do conselho disciplinar e fiscalizador de contas;
- h) Marcar as datas das reuniões do congresso;
- i) Eleger de entre os seus membros as comissões provisórias necessárias à substituição de órgão ou órgãos, bem como dos que hajam maioritariamente renunciado ao cargo;
- j) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- k) Autorizar a direcção do SEPLEU a contrair empréstimos e a adquirir bens imóveis;
- l) Delegar na direcção atribuições que lhes compete.

#### Artigo 33.º

##### Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente duas vezes por ano. Reúne extraordinariamente sempre que requerido pela direcção, pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas ou um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho nacional deverá ser nominal e por escrito, com a indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, da hora e do local de reunião. A expedição das convocatórias deverá ser feita de modo que todos os membros estejam na sua posse até cinco dias antes da reunião a que respeita.

3 — Os requerimentos para a convocação do conselho nacional serão dirigidos ao presidente deste órgão, por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam, bem como os pontos da ordem de trabalhos que se lhes refiram. Ouvida a respectiva mesa, o presidente procederá à convocação do conselho nacional por forma que este reúna até ao 15.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 34.º

##### Composição, eleição e funcionamento da direcção

1 — A direcção do Sindicato é composta no mínimo por 125 membros efectivos e 15 suplentes, é exercida colegialmente e é eleita em congresso, sendo o 1.º da lista o presidente da direcção.

2 — A composição prevista no artigo anterior deve garantir um número ímpar de membros da direcção.

3 — Os membros da direcção são eleitos nos termos dos estatutos pelo congresso, por escrutínio secreto, para

um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU.

4 — Na primeira reunião, sob proposta do presidente, serão designados, de entre os membros efectivos, um ou mais vice-presidentes e um secretário.

5 — A direcção funciona de acordo com os estatutos e com o regulamento interno, a aprovar na primeira reunião da direcção.

6 — O regulamento interno deve definir o orçamento anual e as grandes linhas de orientação da gestão dos fundos do Sindicato, de acordo com as deliberações do congresso e do conselho nacional.

7 — O regulamento interno deve estabelecer a forma de organização da direcção através da constituição das comissões necessárias ao seu bom funcionamento e de modo a assegurar a gestão do Sindicato, estabelecendo para cada uma delas as respectivas competências, a composição e o mandato.

8 — O regulamento interno deverá igualmente assegurar a organização e a representação do Sindicato aos níveis regional e local.

9 — Para os efeitos do número anterior, o regulamento interno deverá prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento da representação do Sindicato aos níveis regional e local, estabelecendo para cada uma delas as respectivas competências, a composição e o mandato.

#### Artigo 35.º

##### Reunião da direcção

1 — A direcção reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias ao cumprimento das suas competências, sob proposta do seu presidente ou de pelo menos 10 % dos seus membros efectivos.

2 — Para os efeitos do número anterior, a direcção pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita, de acordo com o regulamento interno.

#### Artigo 36.º

##### Competências da direcção

Compete à direcção:

- a) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;
- b) Requerer a convocação do conselho nacional e do congresso, de acordo com os estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação, os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção queira voluntariamente colocar-lhes;
- c) Apresentar e submeter à aprovação do congresso o relatório das actividades referentes ao exercício do mandato;
- d) Elaborar, apresentar e submeter à aprovação do conselho nacional o orçamento anual do Sindicato até 30 de Dezembro e as contas de exer-

cício até 31 de Março de cada ano, nos termos estatutários e do regulamento interno;

- e) Gerir o funcionamento do Sindicato, da sede nacional e das representações regionais e locais, bem como a criação ou a extinção de delegações, nos termos estatutários e do regulamento interno;
- f) Decidir a admissão e o cancelamento da inscrição de sócio e apresentar ao conselho nacional, para ratificação, as propostas de admissão que obtenham parecer negativo, nos termos estatutários e do regulamento interno;
- g) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do SEPLEU, nos termos estatutários e do regulamento interno;
- h) Elaborar e actualizar o inventário dos bens do SEPLEU, nos termos estatutários e do regulamento interno;
- i) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;
- j) Decretar greve por período não superior a dois dias.

#### Artigo 37.º

##### Competência do presidente da direcção

1 — Ao presidente da direcção compete:

- a) Coordenar as actividades do Sindicato;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos, nomeadamente em juízo, perante entidades privadas, públicas ou administrativas bem como nas organizações nacionais e internacionais;
- c) Despachar os assuntos de urgência;
- d) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;
- e) Atribuir pelouros aos membros da direcção de acordo com o regulamento interno referido no artigo 34.º dos estatutos;
- f) Designar, nas suas faltas ou impedimentos, o seu substituto legal;
- g) Definir a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações dos órgãos estatutários competentes;
- h) Acompanhar as acções da sede nacional e das delegações do Sindicato;
- i) Usar do voto de qualidade em caso de empate nas votações.

2 — O presidente pode delegar as suas competências em qualquer outro membro da direcção.

#### Artigo 38.º

##### Responsabilidade dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos seus actos perante o congresso e o conselho nacional, excepto se lavrarem voto de discordância.

2 — O SEPLEU é representado em todos os actos pelo presidente da direcção, podendo este delegar essa competência em qualquer outro membro da direcção.

3 — O SEPLEU obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do presidente da direcção.

4 — Para obrigar o SEPLEU em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira, é necessária a assinatura conjunta do presidente da direcção e de um dos membros designados no n.º 4 do artigo 34.º dos estatutos.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

#### Artigo 39.º

##### Composição e eleição

1 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é o órgão do SEPLEU que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas do SEPLEU.

2 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é composto por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um secretário;
- d) Um vogal;
- e) Dois membros suplentes.

3 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é eleito nos termos dos estatutos, pelo congresso, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU.

#### Artigo 40.º

##### Competência do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

Compete ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

#### Artigo 41.º

##### Reuniões do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

O conselho disciplinar e fiscalizador de contas reunirá sempre que convocado pelo seu presidente.

### CAPÍTULO VIII

#### Da organização regional

#### Artigo 42.º

##### Organização regional

1 — Compete à direcção a criação ou a extinção de delegações e a sua gestão e funcionamento nos termos estatutários e do regulamento interno.

2 — Para os efeitos do número anterior, a direcção, nos termos do regulamento interno, designará, de entre os seus membros, o ou os responsáveis pela organização dessas delegações, definindo as suas competências e o respectivo mandato.

## **CAPÍTULO IX**

### **SECÇÃO I**

#### **Dos órgãos de base**

##### **Artigo 43.º**

###### **Núcleo sindical**

O núcleo sindical, constituído por todos os associados no pleno uso dos seus direitos, é a escola, para os diversos níveis de ensino: pré-escolar, básico, secundário, superior e especial.

##### **Artigo 44.º**

###### **Competências do núcleo sindical**

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

- a) Eleger e destituir o delegado sindical;
- b) Elaborar as propostas e contrapropostas que sejam submetidas à apreciação da direcção do SEPLEU;
- c) Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.

### **SECÇÃO II**

#### **Dos delegados sindicais**

##### **Artigo 45.º**

###### **Delegados sindicais**

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem na área do respectivo círculo eleitoral e servem de elementos de ligação recíproca entre uns e outros.

##### **Artigo 46.º**

###### **Condições de elegibilidade para delegado sindical**

Só poderá ser eleito para delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Que exerça a sua actividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;
- b) Não esteja abrangido pelas causas de ilegibilidade definidas nestes estatutos;
- c) Não faça parte da direcção do SEPLEU.

##### **Artigo 47.º**

###### **Eleição dos delegados sindicais**

1 — A eleição do delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto, de entre todos os sócios do SEPLEU do núcleo sindical no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados à direcção com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — À direcção competirá, no prazo de 10 dias após a recepção do processo, comunicar ao delegado eleito a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação pelo conselho nacional, no caso de ter dado lugar a recurso apresentado pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, a direcção oficiará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerça a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical caducará de dois em dois anos, altura em que se procederá a nova eleição.

##### **Artigo 48.º**

###### **Atribuições dos delegados sindicais**

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes que os elegeram e a direcção do Sindicato, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) Dinamizar a actividade sindical dos docentes defendendo os princípios do sindicalismo livre e independente;
- c) Dar parecer aos órgãos do SEPLEU sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;
- d) Informar os docentes sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do SEPLEU;
- e) Cooperar com os órgãos estatutários do Sindicato a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;
- f) Incentivar a participação activa dos docentes na vida sindical;
- g) Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias quando tenham cessado o mandato;
- h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento ou quando tenham renunciado ao cargo;
- i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhes sejam delegadas pela direcção do SEPLEU;
- j) Implementar junto das entidades dirigentes a dignificação e a defesa do SEPLEU, de acordo com a lei vigente.

##### **Artigo 49.º**

###### **Destituição do delegado sindical**

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento pelos associados do núcleo sindical caso deixe de merecer confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser, logo que possível, suprida por nova eleição e comunicada à direcção do SEPLEU, que oficiará o estabelecimento escolar.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não preencher as condições de elegibilidade;
- b) Ter sido transferido para outra escola ou núcleo;

- c) Ter pedido a demissão do cargo ou de sócio do SEPLEU.

## **CAPÍTULO X**

### **Das eleições**

#### **Artigo 50.º**

##### **Capacidade eleitoral**

O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e que se tenham inscrito como sócios até à data da marcação das eleições.

#### **Artigo 51.º**

##### **Incapacidade eleitoral**

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que estejam nas condições previstas no artigo 20.º

#### **Artigo 52.º**

##### **Eleição dos órgãos estatutários**

1 — A eleição dos órgãos estatutários do SEPLEU é realizada em congresso, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral, em lista conjunta.

2 — A comissão organizadora do congresso obriga-se a apresentar uma lista para os efeitos do número anterior até 12 dias antes da data do congresso, podendo ser apresentadas outras listas ao sufrágio até 10 dias antes da data do congresso, desde que subscritas por pelo menos 150 associados no pleno uso dos seus direitos.

3 — Cada lista apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

4 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

5 — Após a eleição, o presidente da mesa do congresso e do conselho nacional dará posse a todos os órgãos estatutários, os quais entrarão de imediato em funções.

## **CAPÍTULO XI**

### **SECÇÃO I**

#### **Do regime patrimonial e financeiro**

#### **Artigo 53.º**

##### **Da competência orçamental**

Compete à direcção, de acordo com o artigo 34.º e com as alíneas d) e e) do artigo 36.º dos estatutos:

- Receber a quotização dos associados e as demais receitas;
- Elaborar, apresentar e submeter à aprovação do conselho nacional o orçamento anual do Sindicato até 30 de Dezembro e as contas de exercício até 31 de Março de cada ano;
- Executar o orçamento.

#### **Artigo 54.º**

##### **Orçamento**

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- Conterá verbas necessárias ao bom funcionamento do Sindicato e à sua representação aos níveis nacional, regional e local;
- Não poderão ser realizadas despesas que nele não estejam previstas.

2 — A direcção poderá apresentar ao conselho nacional orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e votados por aquele no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho nacional não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do SEPLEU subordinada ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

#### **Artigo 55.º**

##### **Receitas e despesas do SEPLEU**

1 — Constituem receitas do SEPLEU:

- As quotas dos sócios;
- Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- Receitas provenientes dos serviços prestados;
- Contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do Sindicato;
- Subsídios recebidos de quaisquer entidades para apoio às actividades promovidas pelo Sindicato;
- Outras receitas.

2 — As despesas do SEPLEU serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e objectivos.

## **SECÇÃO II**

#### **Artigo 56.º**

##### **Dos fundos e do saldo do exercício**

O SEPLEU terá os seguintes fundos:

- Fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício e a situações imprevistas, que não poderá ser inferior a 25 % do saldo do exercício;
- Fundo de solidariedade social;
- Podem ser criados outros fundos sob proposta da direcção e por deliberação favorável do conselho nacional.

#### **Artigo 57.º**

##### **Aplicação dos saldos**

As contas do exercício, elaboradas pela direcção e a apresentar ao conselho nacional com o parecer do conselho disciplinar e fiscalizador de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos objectivos do SEPLEU.

## CAPÍTULO XII

### Da fusão ou dissolução do SEPLEU

#### Artigo 58.º

##### Fusão

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a fusão do SEPLEU terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos membros do congresso.

#### Artigo 59.º

##### Dissolução

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SEPLEU terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta da dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do SEPLEU ser atribuídos aos sócios.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos membros do congresso.

## CAPÍTULO XIII

### Da revisão dos estatutos

#### Artigo 60.º

##### Revisão dos estatutos

A alteração, total ou parcial, dos estatutos do SEPLEU é da competência do congresso.

## CAPÍTULO XIV

### Direito de tendência e disposições gerais

#### Artigo 61.º

##### Direito de tendência

É garantido a todos os associados o direito de tendência nos seguintes termos:

- 1) O SEPLEU reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes;
- 2) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos;
- 3) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado;
- 4) Para os efeitos do disposto nas alíneas anteriores, os associados poderão agrupar-se formalmente em tendência de acordo com o regulamento aprovado pelo conselho nacional.

#### Artigo 62.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 6 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 86/2006, a fl. 90 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins (SINFB) — Eleição em 27 de Maio de 2006 para o quadriénio de 2006-2010.**

Processo eleitoral aprovado no V Congresso Extraordinário de 27 de Maio de 2006.

#### Secretariado nacional

##### Efectivos:

José Oliveira Vilela, bilhete de identidade n.º 4416996, de 4 de Outubro de 2002, do arquivo de Coimbra.  
António José Pereira, bilhete de identidade n.º 6667121, de 30 de Janeiro de 2001, do arquivo do Porto.

Luís Miguel Duarte Cardoso, bilhete de identidade n.º 9789359, de 4 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Lisboa.

António Adão Barbosa Nogueira, bilhete de identidade n.º 7030993, de 27 de Abril de 2004, do arquivo do Porto.

Carlos Manuel Oliveira Pinheiro, bilhete de identidade n.º 4207172, de 5 de Janeiro de 2001, do arquivo de Coimbra.

Porfírio Fernandes Soares Correia, bilhete de identidade n.º 5217012, de 7 de Agosto de 1998, do arquivo de Lisboa.

Isidro Salgado Pimentel Letra, bilhete de identidade n.º 7383636, de 1 de Outubro de 2004, do arquivo de Coimbra.

- Joaquim Bento Silva Coelho, bilhete de identidade n.º 5979474, de 31 de Maio de 2001, do arquivo de Lisboa.
- António José M. Guerra Andrade, bilhete de identidade n.º 7379464, de 3 de Maio de 2005, do arquivo de Lisboa.
- António Albano Figueiredo Tavares, bilhete de identidade n.º 8951142, de 22 de Março de 2002, do arquivo de Lisboa.
- Rui Manuel Tomaz Monteiro, bilhete de identidade n.º 8872699, de 16 de Janeiro de 2004, do arquivo de Lisboa.
- Luís Alberto Pacheco Gomes, bilhete de identidade n.º 89104757, de 16 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Santarém.
- Fernando Jordão Ferreira, bilhete de identidade n.º 6599839, de 13 de Dezembro de 2000, do arquivo de Leiria.
- João Pedro Correia de Sousa, bilhete de identidade n.º 10376847, de 25 de Junho de 2004, do arquivo de Lisboa.
- Mário Pedro Ferreira Mendes, bilhete de identidade n.º 7020976, de 28 de Março de 2003, do arquivo de Lisboa.
- António Manuel de Jesus Silva, bilhete de identidade n.º 9632936, de 16 de Janeiro de 2002, do arquivo de Beja.
- José Júlio Lopes Bento, bilhete de identidade n.º 8577016, de 3 de Março de 2006, do arquivo de Santarém.
- Sérgio João Lopes Pereira, bilhete de identidade n.º 10658311, de 6 de Fevereiro de 2006, do arquivo de Santarém.
- Sérgio Paulo Vinhas Pereira, bilhete de identidade n.º 6664359, de 13 de Julho de 2004, do arquivo do Porto.
- Paulo Alexandre Farto G. Grilo, bilhete de identidade n.º 7724578, de 4 de Outubro de 2001, do arquivo de Santarém.
- José Manuel Curado de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6579051, de 2 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Coimbra.
- Joaquim Leandro Pinto Carrapiço, bilhete de identidade n.º 73913847, de 5 de Agosto de 1999, do arquivo de Lisboa.
- João Manuel Gonçalves Santinho, bilhete de identidade n.º 7421553, de 22 de Fevereiro de 2006, do arquivo de Beja.
- Arlindo Júlio Rodrigues Teixeira, bilhete de identidade n.º 7425712, de 20 de Março de 2002, do arquivo de Lisboa.
- José Carlos Pereira, bilhete de identidade n.º 7441060, de 6 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa.
- António Luís Cabral Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4313625, de 3 de Julho de 1995, do arquivo de Guarda.
- Carlos Rodrigo Baldaia Ferreira, bilhete de identidade n.º 9385644, de 18 de Outubro de 2002, do arquivo do Porto.
- Florinda Cidália Loureiro Santos, bilhete de identidade n.º 7490655, de 4 de Setembro de 2002, do arquivo de Aveiro.
- José Guilherme Moreira R. Silva Luís, bilhete de identidade n.º 7014704, de 25 de Setembro de 2000, do arquivo de Santarém.
- Fernando da Costa Fernandes, bilhete de identidade n.º 3936634, de 15 de Maio de 2006, do arquivo de Lisboa.
- Rodrigo Coelho da Silva, bilhete de identidade n.º 6325899, de 28 de Agosto de 2001, do arquivo de Santarém.
- Paulo Alexandre Custódio Lopes, bilhete de identidade n.º 10583690, de 17 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Lisboa.
- Hélder Dias Vicente, bilhete de identidade n.º 11372796, de 28 de Outubro de 2004, do arquivo de Lisboa.
- Orlando Moreira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6563169, de 9 de Agosto de 1999, do arquivo de Lisboa.
- Augusto Manuel Cascalheira Pinto, bilhete de identidade n.º 10116306, de 25 de Setembro de 2002, do arquivo de Beja.
- José António Rodrigues, bilhete de identidade n.º 40099237, de 11 de Maio de 2006, do arquivo de Lisboa.
- Carlos Augusto Cacela Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4485881, de 17 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Coimbra.
- Mário Sérgio Aguiar Mairos, bilhete de identidade n.º 9026467, de 7 de Janeiro de 2004, do arquivo de Lisboa.
- Luís Augusto Pegas Pinto, bilhete de identidade n.º 7398444, de 28 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Lisboa.
- Vitorino José Fausto Dias, bilhete de identidade n.º 7683523, de 5 de Abril de 2002, do arquivo de Santarém.
- Manuel Serra Carrondo, bilhete de identidade n.º 6443778, de 19 de Novembro de 1997, do arquivo de Castelo Branco.
- Joaquim Emílio Viegas Nabeiro, bilhete de identidade n.º 7425349, de 22 de Dezembro de 2004, do arquivo de Santarém.
- Paulo Jorge Martins Carvalho da Costa, bilhete de identidade n.º 9638270, de 5 de Maio de 2005, do arquivo de Lisboa.
- Vitorino de Sousa Cavadas, bilhete de identidade n.º 3994918, de 7 de Dezembro de 2000, do arquivo de Lisboa.
- Artemísio Simplício Cabaço Piteira, bilhete de identidade n.º 5074312, de 22 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Lisboa.
- António Manuel Mendes de Sousa, bilhete de identidade n.º 7056183, de 7 de Setembro de 1998, do arquivo do Porto.
- José Pereira de Queirós e Silva, bilhete de identidade n.º 6432985, de 1 de Outubro de 2003, do arquivo de Lisboa.
- José Luís Cardoso, bilhete de identidade n.º 7024963, de 5 de Setembro de 2001, do arquivo de Vila Real.
- Joaquim António Monteiro Correia Silva, bilhete de identidade n.º 5970593, de 15 de Março de 2001, do arquivo do Porto.
- José António Ferraz da Mota, bilhete de identidade n.º 6945796, de 4 de Setembro de 2002, do arquivo de Aveiro.



António Carlos Alves Loureiro, bilhete de identidade n.º 8473106, de 8 de Novembro de 2002, do arquivo de Lisboa.

José Carlos Silva Coelho, bilhete de identidade n.º 5706331, de 16 de Maio de 2005, do arquivo de Lisboa.

João Manuel Carvalho Paiva, bilhete de identidade n.º 7014150, de 13 de Agosto de 2002, do arquivo de Coimbra.

Francisco José Valente Afonso, bilhete de identidade n.º 9954781, de 23 de Junho de 2003, do arquivo de Santarém.

Augusto Cesário Sepúlveda Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7398585, de 12 de Junho de 2003, do arquivo de Santarém.

#### Suplentes:

Adriano dos Santos Soares Monteiro, bilhete de identidade n.º 9682268, de 12 de Agosto de 2005, do arquivo do Porto.

Manuel Belmiro Sousa Babo, bilhete de identidade n.º 6687244, de 12 de Maio de 2004, do arquivo do Porto.

José Manuel Nunes dos Reis, bilhete de identidade n.º 5947529, de 24 de Novembro de 1999, do arquivo do Porto.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 27 de Junho de 2006.

### Feder. Nacional do Ensino e Investigação — FENEI — Eleição em 25 de Maio de 2006 para o mandato de quatro anos

Processo eleitoral aprovado em assembleia geral de 25 de Maio de 2006.

#### Direcção

#### Efectivos:

Nome	Escola	Localidade	Quadro de ensino/ categoria profissional
Carlos Alberto Alvarez Faria e Chagas	Universidade Lusófona	Lisboa	Ensino superior.
António Pedro Roque Visitação Oliveira	Esc. Sec. da Sobreda	Almada	QE.
António Alberto Matos Guedes da Silva	Esc. Sec. Rodrigues de Freitas	Porto	QE.
João Manuel Rios Pereira	Agrup. Esc. Marques Leitão	Valbom, Gondomar	QE.
José Augusto Rosa Courinha	EB 1 n.º 1	Linhó — Sintra	QE.
António Pedro Neves Fialho Tojo	Esc. Sec. UND	Amora	QE.
Lúcia Esteves F. Castelo Santos	EB 2, 3 de Bocage	Setúbal	QE.
Orlando Cardoso Silveira	EB 1 n.º 1	Sangalhos, Anadia	QE.
José Braz Rodrigues	Universidade Lusófona	Lisboa	Ensino superior.
Lina Maria Cardoso Lopes	Esc. Sec. Eça de Queirós	Lisboa	QE.
António Augusto Ventura	Agrup. Esc. 2, 3 Gomes Teixeira	Porto	TP.
Anabela da Conceição Gandra da Silva	Inst. Reinserção Social	Porto	TPRS.
Nérida M. S. Pinto Correia Lopes	EB 1/JI	Quinta do Anjo, Palmela	QZP.
Álvaro dos Santos Monteiro	Esc. Sec. Carolina Michaelis	Porto	AAE.
Ana Maria Guerra Casqueiro Nieto	EB 2, 3 de Aranguez	Setúbal	QZP.
António Martins Viana de Sousa	EB 2, 3 do Viso	Porto	Guarda nocturno.
Artur Olímpio Gonçalves Silva	Esc. Sec. Gago Coutinho	V. Franca de Xira	QE.
Belarmino Lopes Amaral Guerra	Esc. Sec. Santo André	Barreiro	QE.
Bernardino Paulo Pinto Guimarães	Esc. Sec. Carolina Michaelis	Porto	Aux. de acção educativa.
Carla Sofia Bernardo Pires Loureiro	EB 2, 3 Martim Fernandes	Albufeira	QZP.
Célia Maria F. Cameira Santos	EB 2, 3 D. Manuel I	Alcochete	QE.
Conceição Paula J. Pereira Nunes	Esc. Sec. de Casquilhos	Barreiro	QE.
Fernanda Cristina S. Araújo Caridade	EB 1 Ribeiro de Sousa	Porto	QE.
Francisco José Ribeiro Afonso	Centro Educ. Santo António	Porto	TP.
Hélder Agostinho Cunha da Silva	Esc. Sec. Carolina Michaelis	Porto	AAE.
Hugo Manuel da Cruz Almeida	EB 2, 3 de Algos	Silves	QE.
Ioila Patrícia Morais Barbeiro	EB 2, 3 de Atães	Gondomar	QZP.
João Luís Ramalho Silva Santos	Esc. Sec.	Odivelas	QE.
João Manuel Casanova Almeida	Esc. Sec.	Ramada	QE.
Jorge Portugal Santos Coelho	EB 2, 3 de Valbom	Gondomar	QE.
José Fernando Queirós Mota Carneiro	Agrup. Escolas das Antas	Porto	QE.
José Manuel da Silva Costa	Esc. Sec. Padre António Macedo	Santiago Cacém	QE.
José Manuel Luz Cordeiro	Esc. Sec. Alves Redol	Vila Franca de Xira	QE.
Luís António Henriques Marcão	EB 1 de Caia e Nave Longa	Caia	QE.
Luís Filipe de Vasconcelos e Silva	ES/B 2, 3 Clara de Resende	Porto	QE.
Luís Manuel Louro Henriques	Esc. Sec. Daniel Sampaio	Sobreda, Almada	QE.
Luís Manuel Miranda Colaço	Univ. Lusófona	Lisboa	Ensino superior.
Manuel Simões Loureiro	Univ. Lusófona	Lisboa	Ensino superior.

Nome	Escola	Localidade	Quadro de ensino/ categoria profissional
Maria Antónia Serra Lopes Bexiga	EB 2, 3 de Conde de Vilalva	Évora	QE.
Maria Cândida Pinto Gonçalves Correia	Esc. Sec. Anselmo de Andrade	Almada	QE.
Maria Céu Henriques David	Esc. Sec. Amélia Rey Colaço	Oeiras	QE.
Maria da Guia C. P. Rio Vicente Barata	EB 1	Lagoa	QE.
Maria de Fátima Macedo Alves	EB 1 Cruzeiro	Gandar	QZP.
Maria de Fátima Rodrigues Silva	Esc. Sec. do Conde Monsaraz	Reguengos de Monsaraz	QE.
Maria Gabriela Moreira Conde	EB 2, 3	Costa da Caparica	QE.
Maria José Marques Carqueja	Esc. Sec. Soares Basto	Oliveira de Azeméis	QE.
Maria José Venceslau de Almeida	EB 2, 3 Egas Moniz	Guimarães	QE.
Maria Leonor P. Niny Mestres	EB 2, 3 Hermenegildo Capelo	Palmela	QE.
Maria Luísa Leite Santos	Esc. Sec. Camões	Lisboa	QE.
Maria Manuela E. Silva Pereira	—	—	Aposentada.
Maria Margarida C. Sanches Abreu	Esc. Sec.	Alverca do Ribatejo	QE.
Maria Olema C. Mendonça M. Sousa Eiró	Direcção Regional do Norte	Porto	Assessora.
Maria Teresa Lopes Aldeias	Agrup. Esc. de Mafra	Mafra	QE.
Ércia Celina Pereira de Freitas	EB 2, 3 do Viso	Porto	Assistente adminis- trativa.
Olga Maria Sousa Pinho	EB1/JI Sophia de Mello Breyner	Oeiras	QZP.
Paula Maria Oliveira Fernandes	EB 1 de Avelãs de Cima	Anadia	QZP.
Paula Maria Pinto Gonçalves Correia	EB1/JI	Monte de Caparica	QE.
Rui Micaelo Rodrigues Patrício	EB 1	Anadia	QE.
Sandra Mónica Costa Ramalho Guerra	EB 2, 3 de Valbom	Gondomar	QZP.
Sofia Margarida L. P. C. S. Sá Nunes	EB 1 n.º 3	Montijo	QZP.
Sónia Cristina S. M. Gomes Coelho	EB 2, 3 Sophia de Mello Breyner	V. Nova de Gaia	Assistente adminis- trativa.
Vânia Alexandra Alves dos Reis	EB 2, 3 de Airães	Felgueiras	Contratada.
Vicentina Raquel Cordeiro Canhoto	EB 2, 3 Padre António Luís Moreira	V. Nova de Gaia	QE.
Zeferino Luís Barros Lemos	EB 2, E Frei Manuel de Santa Inês	Baguim do Monte, Rio Tinto	QE.

#### Suplentes:

Nome	Escola	Localidade	Quadro de ensino/ categoria profissional
Ana Paula Geraldo de Jesus	EB 2, 3 D. Paio Peres Correia	Tavira	QZP.
António Elói Cristina Gomes	EB 1 n.º 1	Sangalhos	QE.
Maria Emília G. Almeida Carneiro	Agr. Vert. das Antas	Porto	Ass. adm. principal.
Susana Isabel C. J. Vicente Nicolau	EB 2, 3 Dr. António Francisco Colaço	Castro Verde	Contratada.
Tiago Dória N. Teotónio Pereira	Esc. Sec/3.º Ciclo Padre António Mar- tins Oliveira.	Lagoa	Contratado.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2006.

#### **Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, foi publicada a eleição, em 30 de Maio de 2006, da direcção nacional do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas para o mandato de três anos (triénio de 2006-2009).

Verificando-se a existência de erro na data de eleição, procede-se à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Eleição em 30 de Maio de 2006» deve ler-se «Eleição em 22, 23 e 24 de Maio de 2006».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, nos termos do Código do Trabalho, em 4 de Julho de 2006.

#### **Sind. dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro — Eleição em 22 e 23 de Junho de 2006 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2006-2010).**

Leonilde Fátima Pires Oliveira Capela, sócia n.º 832, nascida em 15 de Novembro de 1954, trabalhadora da empresa TOVARTEX — Indústria Têxtil, L.ª, em Ovar.

Ana Alice Gonçalves dos Santos, sócia n.º 385, nascida em 26 de Novembro de 1952, trabalhadora da empresa Califa, de Carlos Teixeira & Filho, L.ª, em São João da Madeira.

Anabela de Jesus da Silva Soreira, sócia n.º 759, nascida em 3 de Julho de 1965, trabalhadora da empresa TOVARTEX — Indústria Têxtil, L.ª, em Ovar.

Carla Maria Espinheira da Silva, sócia n.º 3097, nascida em 15 de Abril de 1976, trabalhadora da empresa

CORDEX — Companhia Industrial Têxtil, S. A., em Esmoriz.

Célia Maria Dias Correia, sócia n.º 615, nascida em 28 de Julho de 1973, trabalhadora da empresa Ana, Hélder & Galvão, S. A., em Águeda.

Cláudia Sofia Gomes Pais de Oliveira, sócia n.º 4001, nascida em 5 de Novembro de 1981, trabalhadora da empresa TRECAR — Tecidos e Revestimentos, S. A., em São João da Madeira.

Irene Maria Ferreira Soares Nunes, sócia n.º 4798, nascida em 17 de Maio de 1967, trabalhadora da empresa BAWO — Confecções, L.<sup>da</sup>, em Estarreja.

Isabel Cristina Lopes Tavares, sócia n.º 2677, nascida em 8 de Outubro de 1970, trabalhadora da empresa Quema Têxtil, em Aveiro.

José Manuel Sá Moreira Oliveira, sócio n.º 1263, nascido em 23 de Outubro de 1952, trabalhador da empresa FLEXITEX — Fábrica de Tecidos, S. A., em São João da Madeira.

Maria Celeste Ferreira Santos, sócia n.º 474, nascida em 5 de Março de 1964, trabalhadora da empresa Califa, de Carlos Teixeira & Filho, L.<sup>da</sup>, em São João da Madeira.

Maria de Fátima Ferreira da Silva, sócia n.º 2944, nascida em 20 de Outubro de 1981, trabalhadora da empresa Huber Tricot Confecções, L.<sup>da</sup>, em Santa Maria da Feira.

Maria de Fátima Gonçalves Pereira, sócia n.º 3828, nascida em 25 de Fevereiro de 1963, trabalhadora da empresa TRECAR — Tecidos e Revestimentos, S. A., em São João da Madeira.

Maria de la Salette Brito de Oliveira Cruz, sócia n.º 2616, nascida em 17 de Maio de 1964, trabalhadora da empresa TAPESA — Tapeçarias Ferreira de Sá, L.<sup>da</sup>, em Silvalde, Espinho.

#### Suplentes:

Isabel Maria Leite Pereira da Silva, sócia n.º 3796, nascida em 18 de Setembro de 1976, trabalhadora da empresa Sociedade Confecções Rebelde, L.<sup>da</sup>, em Cortegaça.

Joana Catarina dos Santos Ferreira, sócia n.º 4031, nascida em 15 de Março de 1985, trabalhadora da empresa Huber Tricot Confecções, L.<sup>da</sup>, em Santa Maria da Feira.

Maria da Graça Dias Lima Vieira, sócia n.º 3689, nascida em 26 de Abril de 1958, trabalhadora da empresa EXPORPLAS — Indústria de Exportação de Plásticos, em Ovar.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 6 de Julho de 2006.

## III — CORPOS GERENTES

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL)** **Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 8 de Abril de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004.

### CAPÍTULO I

#### Da constituição, âmbito, fins e atribuições

#### Artigo 1.º

#### Designação e natureza

A Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) é uma associação de duração ilimitada cons-

tituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei.

## Artigo 2.º

### Constituição, âmbito e sede

1 — A Associação é uma entidade livremente constituída, podendo inscrever-se nela as empresas industriais, singulares ou colectivas, e os grupos de artesãos cuja actividade inclua a transformação da lã e ou de outras fibras.

2 — A Associação terá a sua sede na Covilhã e poderá abrir delegações ou qualquer outra forma de representação em qualquer local do País e do estrangeiro.

## Artigo 3.º

### Fins

A Associação tem por fim o estudo e a defesa dos interesses relativos à sua indústria, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social, designadamente:

- a) Definir as linhas gerais de actuação, defesa e harmonização de interesses dos industriais, bem como o exercício comum dos respectivos direitos e obrigações, nomeadamente proceder às negociações colectivas de trabalho com os sindicatos têxteis ou suas federações, isoladamente, em conjunto com outras associações do sector ou através da Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal;
- b) Promover e incentivar os estudos e iniciativas necessários à adequada estruturação do sector, nomeadamente o seu dimensionamento em termos compatíveis com os respectivos mercados;
- c) Representar, sempre que for necessário, junto das entidades oficiais competentes e de outras associações congéneres já constituídas ou a constituir, os interesses das empresas associadas;
- d) Oferecer às empresas associadas serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento;
- e) Organizar e manter actualizado o cadastro das empresas e obter delas as informações, inclusive económicas e técnicas, necessárias ao bom funcionamento da Associação e dos seus fins;
- f) Representar o sector em simpósios e colóquios, nacionais e internacionais;
- g) Filial-se em outras associações ou federações, nacionais ou estrangeiras, junto das quais se apresentará através de delegados designados pela direcção;
- h) Criar e administrar fundos de assistência e outros destinados a ocorrer às necessidades dos sócios em termos a regulamentar pela direcção e a aprovar pela assembleia geral;
- i) Em geral, desenvolver quaisquer actividades com vista à plena realização dos seus fins.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

## Artigo 4.º

### Qualidade de sócio

São sócios da Associação as empresas, singulares ou colectivas, que, de acordo com o disposto no artigo 2.º

e em harmonia com as prescrições legais, exerçam de forma efectiva qualquer das seguintes modalidades fabris:

- 1) Escolha, lavagem e deslanagem;
- 2) Penteação;
- 3) Fiação de penteado e semipenteado;
- 4) Recuperação de fibras e carbonização;
- 5) Fiação de cardado;
- 6) Preparação autónoma de fios;
- 7) Tecelagem;
- 8) Tinturaria;
- 9) Ultimação;
- 10) Fabricação de estofos, feltros industriais, tecidos decorativos, revestimentos têxteis e passamanarias.

## Artigo 5.º

### Admissão

A admissão de sócios é da competência da direcção, cabendo, em caso de recusa, recurso para a primeira reunião ordinária da assembleia geral que se realizar depois da deliberação.

## Artigo 6.º

### Direitos

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e nos demais órgãos sociais, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Apresentar à Associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses das empresas;
- d) Frequentar a sede da Associação, bem como as respectivas delegações, e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direcção;
- e) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação.

## Artigo 7.º

### Deveres

1 — São deveres dos sócios:

- a) Pagar a jóia, a quota mensal e os encargos eventuais criados nos termos dos presentes estatutos;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e o desenvolvimento da Associação;
- e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos, tomando, nomeadamente, o compromisso de dar conhecimento previamente à direcção de toda a acção da sua parte que, pela sua relevância, interesse ao conjunto da classe;
- f) Abster-se de exercer concorrência desleal, sendo considerada como tal a prática de preços ou a concessão de condições de pagamento que objectivamente conduzam a uma injustificada operação com prejuízo;

- g) Não proceder a, ou realizar, acordos de empresa, oficiais ou particulares, no âmbito de negociações colectivas de trabalho;
- h) Em geral, pautar a sua actividade em termos de respeito pelos objectivos da Associação e contribuir para o seu prestígio e o da classe.

2 — Relativamente ao disposto nas alíneas e), f), g) e h), a direcção apreciará, em cada caso, se há ou não razão para agir associativamente.

Se a direcção deixar aos sócios a liberdade de acção na matéria, estes deverão preveni-la antes de qualquer atitude da sua parte, devendo a direcção tomar as medidas úteis para que as eventuais divergências não prejudiquem os interesses dos sócios.

## Artigo 8.º

### Jóias e quotas

1 — Compete à direcção propor ao conselho geral, até 30 de Novembro do ano anterior àquele em que se destinam a vigorar, o valor da jóia e o da quota por cada voto e, bem assim, a sua forma de cobrança, salvo quando nem aquela nem esta sofram alterações.

2 — A fim de habilitar a direcção a calcular o valor da quotização de cada associado em cada ano e de acordo com a tabela referida no n.º 3 do artigo 18.º, deverão os associados informar até 15 de Janeiro do ano em causa do número médio de trabalhadores ao serviço no ano anterior, bem como do valor da faturação do mesmo ano, enviando para esse efeito cópia do quadro de pessoal.

## Artigo 9.º

### Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão referidas nos presentes estatutos;
- b) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- c) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado.

2 — Nos casos referidos nas alíneas anteriores, a exclusão compete à direcção, com recurso para a primeira assembleia geral ordinária. No caso da alínea c), a direcção poderá igualmente decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

3 — O sócio excluído ou aquele que voluntariamente abandone a Associação perde o direito ao património social, e deverá pagar a quota correspondente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

## Artigo 10.º

### Disciplina

1 — Constitui infracção disciplinar, e como tal punível nos termos deste artigo, o não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º

2 — Compete à direcção a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das sanções previstas no artigo 11.º destes estatutos.

3 — O associado, objecto de processo disciplinar, dispõe sempre do prazo de 10 dias úteis contados a partir da notificação dos factos de que é acusado para apresentar a sua defesa por escrito, mediante carta registada dirigida ao presidente da direcção.

4 — A direcção, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias que eventualmente tenham sido requeridas pelo associado em sua defesa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes.

5 — Após a recepção da defesa apresentada pelo associado, a direcção dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão. No caso de serem requeridas, pelo associado, diligências probatórias, a contagem desse prazo terá início após a conclusão dessas diligências.

6 — Das deliberações da direcção em matéria disciplinar cabe recurso para a primeira reunião da assembleia geral ordinária, o qual deverá ser apresentado no prazo de 10 dias úteis após a recepção pelo associado da deliberação tomada.

7 — Das deliberações da assembleia geral sobre a matéria disciplinar poderá recorrer-se para os tribunais comuns, nos termos gerais de direito.

## Artigo 11.º

### Sanções

1 — As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Primeira advertência;
- b) Segunda advertência;
- c) Sanção pecuniária, segundo o prudente critério da direcção, até ao limite de € 5000;
- d) Exclusão.

2 — A falta de pontual pagamento das contribuições poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas neste artigo, sem prejuízo do recurso aos tribunais comuns para cobrança das importâncias em dívida.

## CAPÍTULO III

### Cargos sociais

## Artigo 12.º

### Enumeração

São órgãos da Associação a assembleia geral, a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho geral.

## Artigo 13.º

### Mandato

1 — Os membros de mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho geral serão eleitos por três anos pela assembleia geral, sendo permitida a sua reeleição, cessando funções com o acto de posse dos membros que lhes sucederem.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, propostas por um mínimo de cinco associados, que deverão ser entregues ao presidente da assembleia geral até oito dias antes da sessão em que irão ser votadas e nas quais se especificarão os cargos a desempenhar pelos associados a eleger.

3 — Os membros da direcção deverão representar, tanto quanto possível, o universo das empresas associadas, tanto na sua dimensão como nas modalidades fabris exercidas.

4 — Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos sociais, salvo o caso do conselho geral.

5 — Os associados representados na direcção não podem, salvo os casos previstos nos estatutos, estar representados em qualquer outro órgão.

6 — Sempre que se verifique vacatura de um cargo dos órgãos sociais, seja qual for o motivo, a mesa da assembleia geral fará o seu preenchimento provisório até à primeira reunião da mesma assembleia, que procederá ao preenchimento definitivo, após prévia audição do órgão social onde se verificou a vacatura, não se aplicando esta disposição aos membros da direcção, cuja substituição será feita de acordo com o n.º 5 do artigo 20.º, nem ao presidente da assembleia geral, caso em que deverão ser convocadas eleições, assumindo o cargo, nesse período, o 1.º vice-presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 14.º

##### Assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão soberano de toda a vida da associação, é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos e que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior ao da reunião da assembleia e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º vice-presidente e um 2.º vice-presidente.

2 — Incumbe ao presidente da mesa convocar as reuniões da assembleia geral e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Nas reuniões da assembleia geral cabe aos vice-presidentes auxiliar o presidente da mesa e substituí-lo nos seus impedimentos.

4 — Faltando à reunião um ou mais membros da mesa, os associados presentes deverão designar um elemento ou os necessários, de entre eles, para a completar.

5 — Cada grupo de artesãos será representado em cada assembleia geral por um dos seus elementos, a ser indicado por carta dirigida ao presidente da assembleia geral com a antecedência de oito dias da data da sua realização.

#### Artigo 15.º

##### Competências

1 — Compete à assembleia geral, designadamente:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção, o conselho fiscal e o conselho geral e proceder à sua destituição;

- b) Deliberar sobre a proposta da direcção relativa à fixação de encargos eventuais imprescindíveis à realização dos fins associativos a pagar pelos sócios;
- c) Apreciar os relatórios e as contas da direcção, bem como quaisquer outros actos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Apreciar os recursos interpostos das deliberações da direcção, nos termos dos presentes estatutos;
- e) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e os demais assuntos que legalmente lhe sejam afectos;
- f) Definir as linhas gerais de actuação da Associação no tocante à política do sector, à estratégia articulada de desenvolvimento e defesa dos legítimos interesses comuns.

2 — No caso de destituição dos órgãos referidos na alínea a) do n.º 1 do presente artigo, compete à assembleia geral que deliberou tal destituição designar de entre os sócios aqueles que ocuparão os cargos tornados vagos até à realização de novas eleições, as quais terão lugar no prazo máximo de 90 dias.

3 — Só se verificará a destituição referida no presente artigo em caso de grave desvio das finalidades da Associação ou da prática de crime grave previsto na lei geral.

#### Artigo 16.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez por ano para apreciar o relatório e as contas da direcção relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2 — A assembleia geral reunirá ainda extraordinariamente sempre que a direcção ou o conselho geral o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por mais de um terço dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 17.º

##### Convocações

1 — A convocação de qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por meio de carta ou fax expedidos para cada um dos sócios com a antecedência mínima de 15 dias e nos quais se indicarão o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em casos excepcionais, quando a importância e a urgência do(s) assunto(s) a tratar o justifiquem, a convocação pela direcção pode ser feita sem a antecedência referida no n.º 1, mas sempre pela forma escrita que a direcção entenda mais rápida e mais conveniente.

3 — Não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes.

## Artigo 18.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocação desde que esteja presente ou legalmente representada pelo menos metade dos sócios.

2 — Qualquer associado só poderá fazer-se representar nas assembleias gerais por componentes dos seus corpos gerentes ou, na falta ou impedimento destes, por outro associado da Associação, mediante credencial devidamente autenticada pela firma representada.

3 — Não se verificando o condicionalismo previsto no n.º 1, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

## Artigo 19.º

### Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos presentes.

2 — As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes e que reúnam pelo menos 50 % dos votos expressos.

3 — Cada empresa tem direito aos votos determinados pela tabela de duas entradas, correspondentes, na vertical, ao número de trabalhadores e, na horizontal, ao valor da facturação, representada em milhares de euros, a seguir descrita:

Número de trabalhadores	1000	2000	3000	5000	7000	10 000	15 000	20 000	30 000	>30 000
25 .....	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
50 .....	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
75 .....	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
100 .....	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
150 .....	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
200 .....	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
300 .....	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
400 .....	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
500 .....	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
>500 .....	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

§ 1.º Os artesãos ou grupos de artesãos poderão ser quotizados pelo valor mínimo da tabela, por decisão da direcção.

## Artigo 20.º

### Direcção

1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente e três vogais, eleitos pela assembleia geral nos termos do n.º 2 do artigo 13.º

O vice-presidente assumirá as funções do presidente nos seus impedimentos.

2 — Nas reuniões da direcção terão assento, sem direito de voto, os presidentes da assembleia geral e do conselho fiscal.

3 — A direcção reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente, só podendo deliberar estando presentes a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente o voto de qualidade.

5 — Em caso de demissão de um membro da direcção, competirá ao conselho geral eleger um substituto que complete o mandato, salvo se se tratar do presidente, hipótese em que deverá ser convocada para o efeito a assembleia geral.

## Artigo 21.º

### Competência

1 — Compete à direcção:

- Representar a Associação ou fazer-se representar, constituindo para o efeito os respectivos mandatários, em juízo e fora dele;

- Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- Apresentar anualmente à assembleia geral relatório e contas, bem como todos os assuntos a que seja obrigada nos termos dos presentes estatutos;
- Submeter à apreciação da assembleia geral ou do conselho geral, conforme os casos, as propostas que se mostrem necessárias;
- Tomar todas as resoluções que forem julgadas necessárias à eficaz aplicação dos contratos colectivos e demais relações de trabalho;
- Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo ramo da indústria;
- Regulamentar o funcionamento das delegações ou representações que vierem a ser criadas;
- Criar comissões técnicas consultivas para as secções ou modalidades fabris sempre que o julgar necessário;
- Manter os associados informados sobre os assuntos de interesse para a classe;
- Elaborar e submeter à aprovação do conselho geral, nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 25.º, os orçamentos ordinários e suplementares. À direcção é permitida a livre transferência de verbas dentro do mesmo capítulo do orçamento;
- Elaborar e submeter, ouvidas as secções interessadas, à aprovação do conselho geral, nos termos da alínea d) do n.º 3 do artigo 25.º, as tabelas dos factores de cálculo dos custos fabris;

- n) Deliberar, precedendo parecer favorável do conselho geral, sobre a abertura de delegações ou quaisquer outras formas de representação, no País ou no estrangeiro, quando o julgar útil e conveniente;
- o) Instaurar processos disciplinares aos associados e aplicar as respectivas sanções de harmonia com o estabelecido nos presentes estatutos;
- p) Nomear ou contratar um secretário-geral, o qual exercerá as funções que lhe forem expressamente delegadas pela direcção e secretariará as reuniões da direcção, do conselho geral, do conselho fiscal e da assembleia geral. Esta contratação ou nomeação será válida pelo tempo do mandato da direcção.

## Artigo 22.º

### Vinculação da Associação

A Associação obriga-se com a assinatura de dois membros da direcção, sendo contudo necessária a assinatura do presidente ou do vice-presidente da direcção.

## Artigo 23.º

### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais efectivos, eleitos pela assembleia geral.

2 — O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente ou por qualquer dos seus membros e obrigatoriamente uma vez por trimestre ou ainda quando a direcção o julgue necessário.

3 — O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos da Associação, a competência legalmente atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

## Artigo 24.º

### Conselho geral

1 — O conselho geral será constituído pelo presidente da assembleia geral, que presidirá e terá voto de qualidade, pelo presidente do conselho fiscal, pelo presidente e pelo vice-presidente da direcção, ou outro director, e por nove membros eleitos pela assembleia, tendo em atenção uma representação equilibrada dos diversos centros e modalidades fabris.

O 1.º da lista dos nove membros será eleito vice-presidente, substituindo o presidente nos seus impedimentos.

O presidente e os vice-presidentes da assembleia geral serão o presidente e os vice-presidentes do conselho geral, possuindo o presidente voto de qualidade. O primeiro vice-presidente substituirá o presidente nos seus impedimentos.

2 — O conselho geral reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que o seu presidente o convoque, a pedido do presidente da direcção, do presidente do conselho fiscal ou de três membros deste conselho.

3 — São atribuições do conselho geral:

- a) Aprovar as jóias e quotas propostas pela direcção;
- b) Analisar a problemática do sector sempre que as circunstâncias o aconselhem, apreciar a acção da direcção e propor acções a desenvolver por esta;
- c) Decidir sobre a eventual denúncia de convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria de lanifícios e emitir pareceres sobre as linhas gerais de orientação a adoptar na revisão do clausulado e das tabelas salariais das mesmas convenções;
- d) Proceder à eleição prevista no n.º 5 do artigo 20.º;
- e) Aprovar as tabelas dos factores de cálculo dos custos fabris, que obrigatoriamente devem ser propostas pela direcção até 30 de Novembro de cada ano, destinadas a vigorar no ano seguinte, sem prejuízo de poder tomar a iniciativa da sua revisão em qualquer momento;
- f) Aprovar o orçamento da Associação, que deverá ser-lhe submetido pela direcção até 30 de Novembro do ano anterior a que respeite, bem como aprovar os orçamentos suplementares elaborados pela direcção;
- g) Decidir sobre a matéria referida na alínea g) do artigo 3.º

## CAPÍTULO IV

### Disposições gerais e transitórias

## Artigo 25.º

### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

## Artigo 26.º

### Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e das quotas dos sócios;
- b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos e atribuídos, bem como outras receitas previstas na lei;
- c) O rendimento de bens próprios.

## Artigo 27.º

### Dissolução e liquidação

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral especial e exclusivamente convocada para o efeito que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Registados em 30 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 69/2006, a fl. 62 do livro n.º 2.



## **ANACS — Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 15 de Maio de 2006, ao artigo 25.º dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2006.

### **Artigo 25.º**

Nas assembleias gerais, os associados têm direito a um número de votos correspondente às suas estrutura e natureza empresarial, sendo que:

- a) Ao mediador em nome individual correspondem seis votos;
- b) Ao mediador constituído em pessoa colectiva correspondem nove votos; e
- c) Aos corretores de seguros correspondem 12 votos.

Registados em 3 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 70/2006, a fl. 62 do livro n.º 2.

## **ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 16 de Fevereiro de 2006, aos estatutos, publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 239, suplemento, de 15 de Outubro de 1975, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 21, de 15 de Novembro de 1984, e 8, de 30 de Abril de 1984.

### **Artigo 24.º**

#### **Enquadramento dos associados**

1 — Cada associado deverá inscrever-se em todas as divisões que correspondam às actividades por si exercidas.

2 — Ficam, desde já, constituídas as seguintes divisões:

- 1.ª Reparação de automóveis;
- 2.ª Assistência rodoviária;
- 3.ª Garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de assistência a pneumáticos e postos de abastecimento;
- 4.ª Fabrico e reparação de carroçarias;
  - 4.1 — Fabrico de carroçarias de transporte de passageiros e transformação de veículos;
  - 4.2 — Fabrico de carroçarias de transporte de carga, atrelados, caravanas, basculantes;
- 5.ª Fabrico de peças, componentes e acessórios para automóveis;
- 6.ª Comércio de retalho de automóveis;
  - 6.1 — Venda de novos;
  - 6.2 — Após venda;
  - 6.3 — Venda de usados;
- 7.ª Comércio retalhista de viaturas usadas;
- 8.ª Comércio retalhista de motociclos;

9.ª Comércio retalhista de pneus, peças, componentes e acessórios destinados aos veículos referidos no número anterior.

3 — Sempre que os interesses dos associados, a defesa e a dinamização das actividades integradas nas divisões o justifiquem, poderão ser constituídas subdivisões, com vista à prossecução dos objectivos previstos no artigo 25.º dos estatutos.

4 — A criação de subdivisões compete à direcção, sob proposta da respectiva mesa da divisão.

5 — A criação, a alteração e a extinção das divisões competem à direcção, cabendo recurso para a assembleia geral, que deliberará em última instância.

6 — As mesas das subdivisões que vierem a ser criadas terão a composição e as atribuições das mesas das divisões previstas nos artigos 26.º e 27.º dos estatutos.

7 — As divisões e subdivisões reger-se-ão pelos presentes estatutos, podendo elaborar regulamentos próprios que os não contrariem, que deverão ser, necessariamente, aprovados pela direcção.

Registados em 4 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 72/2006, a fl. 62 do livro n.º 2.

## **APC — Assoc. Portuguesa de Sociedades Corretoras e Financeiras de Corretagens, que passou a designar-se APC — Assoc. Portuguesa de Empresas de Investimento — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 2 de Maio de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 9, de 15 de Maio de 1994.

### **Artigo 1.º**

#### **Denominação**

A APC — Associação Portuguesa de Empresas de Investimento [...]

### **Artigo 3.º**

#### **Objecto**

A Associação tem por objecto:

- a) .....
- b) [...] das empresas de investimento;
- c) .....
- d) .....

Registados em 6 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 73/2006, a fl. 62 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

**Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial  
Eleição em 15 de Maio de 2006  
para um mandato de três anos (2006-2009)**

### **Direcção**

Presidente — Empresa de Tráfego e Estiva, S. A.  
Tesoureiro — SOCARFER — Transportes e Serviços Integrados, S. A.  
Vogais:

Sacor Marítima, S. A.  
SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.  
REBOCALIS — Reboques e Assistência Marítima, S. A.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 4 de Julho de 2006.

**APC — Assoc. Portuguesa de Sociedades Corretoras e Financeiras de Corretagens, que passou a designar-se APC — Assoc. Portuguesa de Empresas de Investimento — Substituição — Eleição em 23 de Junho de 2005 para o triénio de 2005-2008.**

Alteração da composição da direcção eleita em 23 de Junho de 2005 para o triénio de 2005-2008.

Na sequência do pedido de demissão do vogal da direcção Paulo Alexandre Marques Mendes Pinto, foi o mesmo substituído por Mário José Machado Beza Ferraz Azevedo até ao final do presente triénio de 2005-2008.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 6 de Julho de 2006.

## III — CORPOS GERENTES

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

...

### III — ELEIÇÕES

#### **Comissão de Trabalhadores da PSA Sines — Terminais de Contentores de Sines, S. A. — Eleição em 19 de Junho de 2006 para o mandato de três anos.**

##### **Membros efectivos**

Presidente — Gabriel Henrique Westenfeld Filipe, titular do bilhete de identidade n.º 11239675, emitido em 10 de Fevereiro de 2003 em Faro.

Vogais:

Hugo Jorge Mateus Pereira, titular do bilhete de identidade n.º 10264658, emitido em 29 de Novembro de 1999 em Lisboa.

Nídia Alexandra Pontes de Sousa, titular do bilhete de identidade n.º 11578214, emitido em 2 de Novembro de 2000 em Setúbal.

##### **Membros suplentes**

Rafael Jorge Matos Duarte Silva, titular do bilhete de identidade n.º 11676224, emitido em 24 de Maio de 2000 em Lisboa.

Nélson Ricardo Almeida Ramos, titular do bilhete de identidade n.º 9497145, emitido em 24 de Setembro de 1999 em Setúbal.

Nuno José Solano Rodrigues Roque, titular do bilhete de identidade n.º 10861891, emitido em 24 de Setembro de 2001 em Setúbal.

Registados em 30 de Junho de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 98/2006, a fl. 105 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A. — Substituição — Eleição em 11 de Maio de 2006 para o mandato de dois anos (biénio de 2006-2008).**

Na CT da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., eleita em 11 de Maio de 2006 para o mandato de dois anos (biénio de 2006-2008), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, o membro José Germano Oliveira Silva foi substituído por Abílio Soares Moreira, trabalhador n.º 11 623.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, em 6 de Julho de 2006.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **MICROPLÁSTICOS, S. A.**

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa MICROPLÁSTICOS, S. A., ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na

Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 30 de Junho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores abaixo indicados

informam, VV. Ex.<sup>as</sup> de que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa MICROPLÁSTICOS, S. A., sita na Cova da Serpe, Figueira da Foz, no dia 9 de Outubro de 2006.»

Seguindo-se as assinaturas de 66 trabalhadores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 5 de Julho de 2006.

#### **LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Traba-

lhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 9 de Fevereiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A., sita na Quinta de São Francisco, 2565-594 Outeiro da Cabeça, Torres Vedras:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A., para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 27 de Setembro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, nos termos do artigo 276.º do Código do Trabalho, em 5 de Julho de 2006.

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

**VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos (Norte), S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 23 de Maio de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2006.**

Luís Filipe Semião, bilhete de identidade n.º 8442782, emitido em 3 de Março de 2003 no arquivo de Lisboa.

Rui Manuel Nunes Silva, bilhete de identidade n.º 9557030, emitido em 29 de Junho de 2001 no arquivo de Lisboa.

Hugo Duarte Serra, bilhete de identidade n.º 10558630, emitido em 31 de Janeiro de 2003 no arquivo de Lisboa.

Pedro Alexandre Ramos, bilhete de identidade n.º 10115576, emitido em 2 de Dezembro de 2004 no arquivo de Lisboa.

João Manuel Pestana, bilhete de identidade n.º 9780839, emitido em 30 de Agosto de 2001 no arquivo de Lisboa.

Jaime Marques Freire, bilhete de identidade n.º 8163150, emitido em 27 de Janeiro de 2004 no arquivo de Lisboa.

Registados em 30 de Junho de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 46/2006, a fl. 9 do livro n.º 1.

**NOVOLIVACAST — Soluções de Fundição, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.**

Eleição em 20 de Junho de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 2006.

Efectivos:

Manuel Oliveira Andrade, bilhete de identidade n.º 5205763, de 28 de Fevereiro de 2003, de Lisboa.

Fernando Ferreira Gonçalves Bastos, bilhete de identidade n.º 4933617, de 11 de Janeiro de 1996, de Lisboa.

Maria Fernanda Ferreira Pinho, bilhete de identidade n.º 7777765, de 10 de Julho de 1998, de Lisboa.

Suplentes:

Celestino Rodrigues Guerra, bilhete de identidade n.º 3329043, de 22 de Janeiro de 2003, de Lisboa.

Maria Rosa Sousa Moreira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6467392, de 20 de Maio de 1997, de Lisboa.

António Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 5247350, de 18 de Outubro de 1999, de Lisboa.

Registados em 27 de Junho de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 45/2006, a fl. 9 do livro n.º 1.