



**Boletim  
do Trabalho  
e Emprego**  
**BTE**  
**digital**

Conselho Económico e Social

Regulamentação do trabalho

Organizações do trabalho

Informação sobre trabalho e emprego

...

1832

1865

1881

N.º

Vol.

Pág.


2015

23

82

1828-1895

22 jun



GOVERNO DE  
PORTUGAL

Propriedade

Ministério da Solidariedade,  
Emprego e  
Segurança Social

Edição

Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio  
Técnico e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras .....	1832
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras .....	1837
- Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1839
- Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Integração em níveis de qualificação .....	1862
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Integração em níveis de qualificação .....	1862

**Decisões arbitrais:**

...

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

- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Litoral, SA e o Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes Rodoviários e outros .....	1863
---	------

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Alteração .....	1865
--	------

**II – Direção:**

...

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Eleição .....	1877
- Associação Nacional do Sector de Comércio e Serviços de Cuidados Corporais - Eleição .....	1878
- APSEI - Associação Portuguesa de Segurança - Eleição .....	1878
- Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa - Eleição .....	1878
- Confederação do Turismo Português (CTP) - Retificação .....	1878

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM - Eleição .....	1879
- Rodoviária do Tejo, SA - Eleição .....	1879

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

**I – Convocatórias:**

- CSM Iberia, SA - Convocatória .....	1880
- Europa&c Kraft Viana, SA - Convocatória .....	1880
- Umbelino Monteiro, SA - Convocatória .....	1880

**II – Eleição de representantes:**

...

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	1881
1. Integração de novas qualificações .....	1882
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações .....	1890
4. Exclusão de qualificações .....	1895

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA -  
- Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2012 e n.º 19, de 22 de Maio de 2014.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas

Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no presente CCT, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e denúncia

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

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

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, a título extraordinário, de 1 de Abril a 31 de Dezembro de 2015.

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

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.<sup>a</sup>

Período normal de trabalho

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 12.<sup>a</sup>-A

Banco de horas

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- 10- .....
- 11- .....
- 12- .....
- 13- .....
- 14- .....
- 15- .....
- 16- .....
- 17- .....

Cláusula 13.<sup>a</sup>

Trabalho extraordinário

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....

Cláusula 14.<sup>a</sup>

Isenção de horário de trabalho

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 15.<sup>a</sup>

Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 48,00 €/mês.

- 2- .....

Cláusula 16.<sup>a</sup>

Descanso semanal e feriados

- 1- .....

2- .....  
3- .....

CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- .....  
2- .....  
3- .....

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias**

1- .....  
2- .....  
3- .....  
4- .....  
5- .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

1- .....  
2- .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Comissões**

1- .....  
2- .....

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Zonas de trabalho para vendedores**

1- .....  
2- .....  
3- .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Comissionistas**

.....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- .....  
2- .....  
3- .....  
4- .....  
a) .....  
b) .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- .....  
2- .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço - 0,30 %;
- b) Almoço ou jantar - 1,25 %;
- c) Dormida - 2,9 %.

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Seguro e fundo para falhas**

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 32,25 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 4,65 € por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas adegas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados, principalmente durante a campanha da uva.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Grupo B

Tanoeiros

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Grupo C

Manutenção

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Grupo D

Motoristas e garagens

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Grupo E

Fogueiros

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Grupo F

Trabalhadores químicos

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Grupo G

Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Grupo H

Serviços administrativos e auxiliares

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Trabalhadores de armazém

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-

Grupo I

Técnicos agrários

ANEXO II

Condições de admissão e acessos



**A - Trabalhadores de armazém**

**B - Engenheiros técnicos agrários**

**C - Trabalhadores administrativos**

**D - Caixeiros**

**E - Fogueiros**

**F - Motoristas**

**G - Trabalhadores químicos**

**H - Trabalhadores electricistas**

**I - Trabalhadores de tanoaria**

**ANEXO III**

**Retribuições mínimas mensais**

**Tabela salarial «A»  
Serviços administrativos e auxiliares**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de Abril a 31 de Dezembro de 2015
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	918,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/Técnico de contas Tesoureiro(a)	876,50 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	747,00 €

IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direcção	696,50 €
V	Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Primeiro escriturário Operador de computadores de 1.ª	676,00 €
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2.ª (a) Segundo escriturário Telefonista de 1.ª	641,50 €
VII	Contínuo de 1.ª Estagiário de escriturário Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	543,00 €
VIII	Contínuo de 2.ª (a) Servente de limpeza	513,50 €
IX	Estagiário	505,00 €

(a) Decorridos 2 anos serão promovidos a 1.ª

**Tabela salarial «B»  
Trabalhadores de armazém**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de Abril a 31 de Dezembro de 2015
A	Analista principal Engenheiro técnico agrário Enólogo	791,00 €
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	736,50 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	713,00 €
D	Engenheiro técnico agrário - estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	691,50 €
E	Adeguero Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Chefe de enchimento Encarregado de armazém Fogueiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	650,00 €
F	Ajudante de adeguero Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2.ª Motorista de pesados	598,50 €

G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caxoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogueiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	559,00 €
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/ licores	545,50 €
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	539,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/ engarrafador (a)	513,50 €
L	Auxiliar de armazém	505,00 €

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 4 de Abril de 2015.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

*Basto Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

*Joaquim Venâncio*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de junho de 2015, a fl. 174 do livro n.º 11, com o n.º 71/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2010.

**Cláusula 1.ª**

**Área geográfica e âmbito de aplicação**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Chapelaria, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e sindicatos outorgantes.

**Cláusula 51.ª**

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho completo, no valor de 4 euros, podendo qualquer um destes optar por receber o subsídio em vez da refeição.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

**Cláusula 124.ª**

**Vigência**

O presente contrato produz efeitos a 1 de Janeiro de 2015, no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

**Cláusula 125.ª**

**Âmbito subjectivo**

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são: Cortadoria Nacional de Pêlo, SA; Fepsa - Feltros Portugueses, SA; Resende & Costa, L.ª; Francisco Gomes Trindade, L.ª; Eduardo Pereira de Almeida; Confecções Fonseca, L.ª; Cirilo Moura e Indústria de Chapéus Costa Larga, L.ª, e que os trabalhadores ao seu serviço são cerca de 190, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam sensivelmente as mesmas.

**ANEXO II**

**Remunerações**

**Tabela salarial e subsídio de alimentação a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2015**

Grupo	Categorias	Tabela salarial
A	Encarregado/a geral	860,00
B	Chefe de equipa	600,00

Grupo	Categorias	Tabela salarial
C	Arcador/a de 1. <sup>a</sup> Rematador/as de 1. <sup>a</sup> Misturador/a/suflador/a de 1. <sup>a</sup> Desengordurador/a de 1. <sup>a</sup>	550,00
D	Cortador/a de pelo de 1. <sup>a</sup> Carbonizador/a de 1. <sup>a</sup> Cardador/a de 1. <sup>a</sup> Cojador/a de 1. <sup>a</sup> Semussador/a de 1. <sup>a</sup> Operador/a de fulão de 1. <sup>a</sup> Tintureiro/a de 1. <sup>a</sup> Enformador/a de 1. <sup>a</sup> Gomador/a de 1. <sup>a</sup> Aveludador/a 1. <sup>a</sup> Revistador/a/feltros de 1. <sup>a</sup> Apropriagista de 1. <sup>a</sup>	540,00
E	Arcador/a de 2. <sup>a</sup> Rematador/a de 2. <sup>a</sup> Misturador/a/suflador/a de 2. <sup>a</sup> Desengordurador/a 2. <sup>a</sup>	522,00
F	Classificador/a de 1. <sup>a</sup> Escovador/a de 1. <sup>a</sup> Escanhoador/a de 1. <sup>a</sup> Secretador/a de 1. <sup>a</sup> Secador/a de 1. <sup>a</sup> Aparador/a de 1. <sup>a</sup> Misturador/a de 1. <sup>a</sup> Suflador/a de 1. <sup>a</sup> Fulista de 1. <sup>a</sup> Afinador/a de 1. <sup>a</sup> Cortador/a de tecidos de 1. <sup>a</sup> Costureiro/a de 1. <sup>a</sup> Grifador/a de 1. <sup>a</sup>	517,00
G	Cortador/a de pelo - 2. <sup>a</sup> Carbonizador/a 2. <sup>a</sup> Cardador/a 2. <sup>a</sup> Cojador/a 2. <sup>a</sup> Semussador/a 2. <sup>a</sup> Operador/a de fulão 2. <sup>a</sup> Tintureiro/a 2. <sup>a</sup> Enformador/a 2. <sup>a</sup> Gomador/a 2. <sup>a</sup> Aveludador/a 2. <sup>a</sup> Revistador/a / feltros 2. <sup>a</sup> Apropriagista 2. <sup>a</sup>	512,00
H	Classificador/a de 2. <sup>a</sup> Escovador/a de 2. <sup>a</sup> Escanhoador/a de 2. <sup>a</sup> Secretador/a de 2. <sup>a</sup> Secador/a de 2. <sup>a</sup> Aparador/a de 2. <sup>a</sup> Misturador/a de 2. <sup>a</sup> Suflador/a de 2. <sup>a</sup> Fulista de 2. <sup>a</sup> Afinador/a de 2. <sup>a</sup> Cortador/a de tecidos de 2. <sup>a</sup> Costureiro/a de 2. <sup>a</sup> Grifador/a de 2. <sup>a</sup>	505,00
I	Praticante chapelaria	90 % das remunerações profissionais de 2. <sup>a</sup> onde prestem serviço

Grupo	Categorias	Tabela salarial
J	Aprendiz	80 % das remunerações profissionais de 2. <sup>a</sup> onde prestem serviço
Subsídio de alimentação - 4,00 €/dia		

S. João da Madeira, 26 de Fevereiro de 2015.

Pel'A AIC - Associação dos Industriais de Chapelaria na qualidade de mandatários:

*Hamilton Fernando Costa Oliveira Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, na qualidade de mandatários:

*Isabel Cristina Lopes Tavares*.

*Manuel António Teixeira de Freitas*.

**Declaração**

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

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes;
- Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 9 de junho de 2015, a fl. 174 do livro n.º 11, com o n.º 72/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as Empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, 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 g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 196, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT 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 reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, n.º 21, de 8 de Junho de 2010, n.º 15, de 22 de Abril de 2011 (Texto consolidado), n.º 17, de 8 de Maio de 2012, n.º 21, de 8 de Junho de 2013 (Texto consolidado), n.º 39, de 22 de Outubro de 2013, n.º 43, de 22 de Novembro de 2013 (Rectificação), e n.º 27, de 22 de Julho de 2014.

**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:

- a) três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 169,94 €;  
b) três turnos com uma folga fixa e outra variável - 137,31 €;  
c) três turnos com duas folgas fixas - 119,99 €;  
d) dois turnos com duas folgas variáveis - 105,65 €;  
e) dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 89,54 €;  
f) dois turnos com duas folgas fixas - 82,42 €.

- 2- .....  
3- .....  
4- .....

**Cláusula 58.<sup>a</sup>- A**

**Trabalho normal em dia feriado**

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que preste trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, tem direito a um acréscimo de remuneração de 75 % ou a descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha de acordo com a legislação em vigor.

**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) 1,63 € 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) 0,98 € 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;  
c) 0,51 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam 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 9,19 € por cada dia de trabalho efectivo.

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

- 6- .....
- 7- .....

Cláusula 77.<sup>a</sup>

Complemento do subsídio de alimentação

Durante o ano de 2015, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>, no valor de 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de segurança social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

ANEXO III

Tabela salarial

		Níveis					
Categoria		1	2	3	4	5	6
1. Supervisor/encarregado		1 439,00	1 568,00	1 633,00	1 698,00	1 796,00	1 927,00
2. Supervisor/encarregado adjunto		1 275,00	1 341,00	1 405,00	1 471,00	1 535,00	1 600,00
3. Operador de vias automáticas de portagem	1.º Grau	978,00	1 034,00	1 090,00	1 149,00	1 208,00	1 275,00
	2.º Grau	667,00	721,00	784,00	839,00	896,00	963,00
4. Operador principal de portagens		978,00	1 034,00	1 090,00	1 149,00	1 208,00	1 275,00
5. Operador de portagens		667,00	721,00	784,00	839,00	896,00	963,00
6. Operador de centro de controlo de tráfego		978,00	1 034,00	1 090,00	1 149,00	1 208,00	1 275,00
7. Oficial de conservação e nanutenção		925,00	975,00	1 034,00	1 098,00	1 164,00	1 225,00
8. Ajudante de conservação e manutenção		657,00	705,00	773,00	838,00	903,00	963,00
9. Fiel de armazém		786,00	838,00	883,00	933,00	994,00	1 046,00
10. Técnico administrativo		982,00	1 046,00	1 127,00	1 209,00	1 307,00	1 439,00
11. Secretário de administração		1 177,00	1 275,00	1 395,00	1 439,00	1 503,00	1 570,00
12. Secretário de direcção		786,00	903,00	978,00	1 046,00	1 110,00	1 177,00
13. Escriturário		722,00	786,00	852,00	917,00	982,00	1 046,00
14. Operador administrativo (1)		687,00	754,00	852,00	917,00	982,00	1 046,00
15. Tesoureiro		1 046,00	1 127,00	1 209,00	1 307,00	1 439,00	1 570,00

(1) Telefonista - Recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 22 de Maio de 2015.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Manuel de Sousa Pereira*, administrador.

Pela GEIRA, SA:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Manuel de Sousa Pereira*, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Joaquim Martins*, secretário geral.

*Adérito Rocha Almeida*, secretário nacional.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, 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 g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 196, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas putorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT 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 reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas

e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.<sup>a</sup>, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, n.º 21, de 8 de Junho de 2010, n.º 15, de 22 de Abril de 2011 (Texto consolidado), n.º 17, de 8 de Maio de 2012, n.º 21, de 8 de Junho de 2013 (Texto consolidado), n.º 39, de 22 de Outubro de 2013, n.º 43, de 22 de Novembro de 2013 (Rectificação), e n.º 27, de 22 de Julho de 2014.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical no interior das empresas

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direcção, ou órgão equivalente, de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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 das empresas, nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, 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 das empresas 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 às empresas ou a quem as represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, 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 número 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação às empresas, a efectuar com a antecedência mínima de seis horas.



Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Competência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhe são atribuídas neste ACT e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Direitos e garantias dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, 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 das empresas, instalações ou serviços em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelas empresas, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior das empresas, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Instalação das comissões**

As empresas obrigam-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>

**Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

1- A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o tempo de ausência que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2- Os membros da direcção, ou órgão equivalente das associações sindicais, não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Número de delegados sindicais nas empresas**

1- O número máximo de delegados sindicais nas empresas, a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis;

e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula , representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3- A direcção do sindicato comunicará às empresas a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

**CAPÍTULO III**

**Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas**

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á, prioritariamente, por concurso interno, ao qual poderão concorrer os trabalhadores das empresas e os contratados em regime de trabalho temporário ou de prestação de serviços, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função.

3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerão as empresas ao recrutamento externo.

4- As admissões para os quadros das empresas serão precedidas de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelas empresas.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado às empresas e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Carreiras profissionais**

1- As empresas devem desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- As condições específicas de admissão e acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3- As empresas poderão, 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 pelas empresas, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes e exames adequados.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Classificação dos trabalhadores

1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade ou por período igual ou superior a seis meses no espaço de um ano, tarefas que correspondam a categoria superior, serão classificados nessa categoria, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2- O regime previsto no número anterior não é aplicável à substituição de trabalhadores em situação de impedimento do exercício das suas funções.

3- As empresas só podem baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito, parecer prévio do respectivo sindicato e autorização da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4- Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim como os 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 13.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo 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 das empresas.

#### Cláusula 14.<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 número 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

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, as empresas terão de dar um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar a remuneração correspondente ao número de dias de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a enviar ao sindicato, até 30 de Novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal,

bem como a afixá-los em local visível e apropriado, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

1- As empresas obrigam-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou nas empresas;

e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;

h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para as empresas do direito de preferência na sua utilização;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições;

l) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2- As empresas devem prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3- As empresas devem prestar, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas fundamentadas que apresentem, devendo a resposta ser dada em tempo oportuno.



#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) 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 as empresas;
- f) Cooperar com as empresas para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelas empresas;
- i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- l) Guardar lealdade às empresas, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- m) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT;
- e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste ACT e na lei;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por ela indicados;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente

relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

i) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos do trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

As empresas obrigam-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução e envio.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho - Princípios gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

2- Compete às empresas 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 ACT.

3- Sempre que as empresas pretendam proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverão ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por actividades e instalações.

7- 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 de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalha-

dores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

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.

8- 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 neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

9- As empresas devem facilitar a passagem dos trabalhadores para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecido no mesmo local e para a respectiva categoria profissional, devendo, para este efeito, apreciar os pedidos de alteração, formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10- Os trabalhadores de três turnos, que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo das empresas ou 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 primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento.

11- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas indicadas pelas empresas ou, em acções judiciais originadas por violação do pagamento de taxas de portagem, é, para todos os efeitos, considerado como trabalho suplementar.

12- Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, nos termos previstos na lei, é garantido aos trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

13- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor, devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim 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.

## Cláusula 21.<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 a 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, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, 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 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Regime de horário por turnos

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- 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.

2- As empresas obrigam-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3- O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo, sempre que o início e o termo desse período não sejam, para cada trabalhador, fixos e pré-determinados.

5- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos, considerada como tempo efectivo de serviço.

6- Os trabalhadores que tiverem sido contratados no sistema específico de turnos de quatro dias de trabalho seguidos e dois dias de descanso, só poderão mudar para outro sistema

de turnos por acordo, escrito, de ambas as partes.

7- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

8- Nos centros de controlo e nas barreiras de portagem, os operadores de centro de controlo e os operadores principais de portagens, respectivamente, 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, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sem prejuízo dos serviços.

9- Quando as refeições não puderem, comprovadamente, ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nos números anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

12- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia das empresas;
- 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 pressuponha o direito a pagamento suplementar.

13- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, poderá fazê-lo, nas seguintes condições:

- a) Solicitação por escrito;
- b) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- c) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

14- Para efeitos do disposto no número anterior, as empresas analisarão os fundamentos apresentados pelos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes, relacionadas com aqueles fundamentos, devam prevalecer sobre este critério.

15- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos, deverá passar ao regime de horário normal, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

- a) A comprovação da situação referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e das empresas;

b) Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre as empresas e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

c) Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, as empresas procurarão reconverter o trabalhador para outra profissão ou categoria profissional para a qual tenha aptidão e capacidade física e desde que se verifiquem vagas, de forma a procurar evitar que se opere a caducidade do contrato.

16- 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, as empresas adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Regime de horário flexível**

1- Podem as empresas, em relação a postos de trabalho 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 cinco horas e trinta minutos.

4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste acordo colectivo de trabalho que o represente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

2- A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 67.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Regime de isenção de horário de trabalho**

Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando por escrito a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas das empresas e sem controlo imediato da hierarquia.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelas empresas, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para as empresas ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e trabalhador.

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.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Que sejam portadores de deficiência;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos;

c) Menores;

d) Outros trabalhadores legalmente isentos.

7- Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho sem terem decorrido dez horas após o termo do período suplementar.

8- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 67.<sup>a</sup>, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

a) Almoço - das 12 às 14 horas;

b) Jantar - das 19 às 21 horas.

9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, as empresas fornecerão ou pagarão ao trabalhador uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>

10- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, as empresas fornecerão um pequeno-almoço ou pagarão um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 67.<sup>o</sup>

11- Para tomar as refeições previstas no número 8, o trabalhador terá direito a um intervalo, não superior a meia hora, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

12- As empresas ficam obrigadas a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

13- Se as empresas não fornecerem ou não assegurarem o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagarão a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com as empresas, aplicando-se o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, quando for caso disso.

14- Podem as empresas, em alternativa ao regime previsto no número anterior, e de acordo com a vontade expressa pela maioria dos trabalhadores envolvidos, pagar o valor fixo de 2,80 € por cada deslocação.

15- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

16- 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.

17- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração, em dobro, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Regime de prevenção**

1- As empresas poderão instituir regimes de prevenção, que porão em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para comparecer, em caso de necessidade, no local que lhe estiver, por escala, destinado.

3- A disponibilidade referida no número anterior implica a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação, para efeitos de convocação e rápida comparecimento.

4- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que, por escrito, tiverem concordado com o mesmo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelas empresas.

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 do trabalhador em regime de prevenção compete ao superior hierárquico da instalação ou área e de-



verá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia das empresas e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

7- As intervenções verificadas serão registadas em impresso próprio fornecido pelas empresas.

8- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, excepto para os trabalhadores admitidos nas empresas até ao dia 30 de Novembro de 2003, para os quais o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementares são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3- O período mínimo a adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório será de:

a) Seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho, diário e semanal, não excedam, respectivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, com os devidos acertos, pelo menos, dois dias de descanso por semana;

b) Oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho, diário e semanal, de 8 e 40 horas, respectivamente, e desde que tenham, pelo menos, 8 dias de descansos compensatórios anuais, para além dos dois dias de descanso por semana em termos de média quadrimestral, com os devidos acertos.

4- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

5- 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.

6- 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, excepto se, num período de um mês, for atingido o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7- O trabalho 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 meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8- O dia de descanso complementar pode, por acordo das

partes, ser gozado fraccionadamente em meios-dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, pelo menos, a retribuição mínima fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que for titular o trabalhador substituído.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3- Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorreram para essas funções.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Alteração de profissão**

1- A mudança de profissão de um trabalhador só poderá verificar-se mediante o seu acordo expresso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade das empresas, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se as empresas a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

### **Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

1- O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação das empresas a que o trabalhador se encontra adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3- Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, as empresas deverão privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residên-

cias relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho**

1- Entende-se por transferência do local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido nos termos da cláusula anterior.

2- Salvo estipulação em contrário, as empresas só poderão transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à respectiva indemnização legal, salvo se as empresas provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa das empresas, estas acordarão com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2- O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, as condições de transferência garantidas pelas empresas aos trabalhadores que a ele concorram.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho.

2- As condições das deslocações em serviço são as definidas na cláusula seguinte.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2- O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

3- Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, as empresas procurarão ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1- Durante as deslocações, as empresas assegurarão a respectiva cobertura de riscos através de um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, as empresas suportarão os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3- Em caso de absoluta necessidade, e quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, as empresas pagarão as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

4- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

5- O trabalhador, caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não tem direito ao pagamento de despesas correspondentes ao período de férias.

6- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Utilização de viatura própria**

Sem prejuízo de outro tipo de acordo estabelecido entre as empresas e o trabalhador, as deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, se autorizadas pelas empresas, determinam o pagamento, por cada quilómetro percorrido, do valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações das empresas, para com os trabalhadores deslocados em serviço, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

## CAPÍTULO VII

### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

As empresas estão obrigadas 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 41.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem as empresas e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração e marcação de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias remuneradas, prevalecendo, todavia, os regimes especiais previstos neste ACT e na lei.

2- No ano civil da admissão o trabalhador tem direito após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o trabalhador usufruir esse período de férias até 30 de Junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias superior a trinta dias úteis no mesmo ano civil.

4- Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis sábados, domingos e feriados.

5- As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

6- É obrigatório o gozo de um período de, pelo menos, dez dias úteis consecutivos de férias, ou de dois terços do período total de férias, quando igual ou inferior a 22 dias úteis, respectivamente.

7- Os trabalhadores submetidos ao regime de contrato a termo, com duração inferior a seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias, por cada mês de trabalho.

8- A época de gozo de férias será fixada por acordo entre as empresas e o trabalhador.

9- Na falta de acordo, previsto no número anterior, o período de gozo de férias será fixado pelas empresas, ouvidos os representantes dos trabalhadores, devendo recair entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

10- As empresas elaborarão e afixarão em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao dia 31 de Outubro.

11- Na marcação dos períodos de férias, será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo das férias pelos membros do mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço das empresas.

#### Cláusula 43.<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, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a dois dias úteis de férias, por cada mês de serviço prestado, e respectivo subsídio, até ao máximo de vinte 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- No caso das licenças de parto não é exigido o decurso do período de seis meses para início do gozo das férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1- Além das normas gerais sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias;

b) Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se as empresas decidirem o contrário.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas e meios de prova

1- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei e neste ACT, bem como aquelas que as empresas considerem como tal.

2- Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1- Casamento	Quinze dias seguidos, por altura do casamento.	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.	Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o 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.	As faltas dadas pelos motivos referidos nos números 2 e 3, que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos, só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
4- Funeral de parentes referidos nos números 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5- Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	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.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
6- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador: <i>a)</i> Doença ou acidente de trabalho;	O que for considerado indispensável.	Apresentação de boletim de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico das empresas, nos termos da lei.
<i>b)</i> Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável.	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 declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.
<i>c)</i> Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.	O indispensável, como tal reconhecido pelas empresas, não superior a dois dias, salvo casos excepcionais.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico das empresas.
7- Acompanhamento da situação educativa do filho menor.	Até quatro horas por trimestre.	Declaração da escola.
8- 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- 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 as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) as previstas na alínea c) do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando respeitem a assistência inadiável a filho ou neto, 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 ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas das empresas em acções em que esta seja autora ou ré;

e) as previstas na alínea c) do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias, sem prejuízo do regime previsto na alínea a);

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 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 46.<sup>a</sup>

2- Nos termos da lei, as faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Incurrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

c) Faltar nas circunstâncias previstas no número anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

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

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

#### 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- 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 de trabalho tiver sido cessado por qualquer dos fundamentos previstos na lei.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, no dia imediato ao da cessação do impedimento, 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 pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1- As empresas poderão conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

2- Em caso de recusa, esta será fundamentada, por escrito, nos termos legais.

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

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

5- A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Remuneração**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente ACT, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço das empresas;

b) As gratificações extraordinárias, eventualmente concedidas pelas empresas a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;

c) O subsídio de refeição como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios;

d) Os abonos para falhas.

3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4- Para cada categoria profissional, prevista no anexo I, há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de desempenho realizadas pelas empresas.

5- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do mês de Janeiro do ano em que a mesma ocorrer.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Tempo, local e forma de pagamento**

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2- As empresas poderão 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.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Determinação da remuneração horária**

1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal base + adicional + I.H.T. + sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

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 I.H.T. e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

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:

a) três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 169,94 €

b) três turnos com uma folga fixa e outra variável - 137,31 €

c) três turnos com duas folgas fixas - 119,99 €

d) dois turnos com duas folgas variáveis - 105,65 €

e) dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 89,54 €

f) dois turnos com duas folgas fixas - 82,42 €

2- O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3- A remuneração auferida durante o período de férias pelo trabalhador 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 56.<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.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Subsídio de prevenção**

O trabalhador abrangido pelo regime de prevenção referido na cláusula 27.<sup>a</sup>, tem direito a:

g) Receber, por cada semana de prevenção, 30 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;

h) Utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;

i) Transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

a) Dias normais de trabalho:

– 50 % na primeira hora;

– 75 % nas horas ou fracções subsequentes.

b) Dias de descanso semanal e feriados:

– 100 % para as horas prestadas.

Cláusula 58.<sup>a</sup>-A

**Trabalho normal em dia feriado**

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que preste trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, tem direito a um acréscimo de remuneração de 75 % ou a descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha de acordo com a legislação em vigor.

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) 1,63 € 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) 0,98 € 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;

c) 0,51 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Remuneração durante as férias e subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo.

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

3- O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de Junho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, em função do início do maior período de gozo de férias acordado com o trabalhador.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, que integrará: remuneração mensal base, isenção de horário de trabalho, subsídio de turno e adicional.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tiver direito nesse mês.

3- Os trabalhadores, admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal disser respeito, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, as empresas pagarão ao trabalhador um subsídio de Natal de valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5- No caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano a que respeita o subsídio, exceptuando-se

as licenças de parto, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6- 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, proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

**CAPÍTULO X**

**Regalias sociais**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Seguro de saúde**

As empresas assegurarão aos seus trabalhadores efectivos e contratados a termo, de duração superior a seis meses, um seguro de saúde, que garantirá uma comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Complemento de subsídio de doença**

1- Em caso de baixa por motivo de doença, as empresas completarão o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador um valor equivalente à sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento a pagar pelas empresas fica submetido ao seguinte regime:

a) É devido relativamente aos dias de baixa efectivamente subsidiados pela Segurança Social;

b) Nos casos em que o trabalhador aufera um subsídio de doença de valor inferior a 65 % da sua remuneração ilíquida, as empresas, para efeitos de cálculo do valor do complemento, presumirão aquela percentagem como recebida.

3- A título excepcional, as empresas poderão suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença, confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

4- A suspensão prevista no número anterior será comunicada ao trabalhador interessado e aos representantes dos trabalhadores.

5- O regime de suspensão previsto nos números anteriores não poderá ser aplicado em situações de baixa que impliquem retenção do trabalhador na sua residência ou o seu internamento hospitalar.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementar o subsídio de doença a que o trabalhador tiver direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>-A**

**Licença parental exclusiva do pai**

1- Na eventualidade de a Segurança Social, por razões alheias ao beneficiário, não assegurar o pagamento correspondente aos dez dias úteis seguidos ou interpolados da licença parental exclusiva do pai, a gozar obrigatoriamente pelo trabalhador no prazo de trinta dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais consecutivos imediatamente a seguir a este, os mesmos serão remunerados pelas empresas.

2- Compete ao trabalhador apresentar às empresas documento oficial comprovativo do nascimento do filho.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**Incapacidade permanente parcial**

1- Em caso de incapacidade permanente parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará, na medida do possível, a reconversão profissional do trabalhador para um posto de trabalho compatível com as suas capacidades actuais, caso aquele não possa continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria profissional.

2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que auferia, será aquela que lhe será devida.

3- Na situação prevista no número anterior, será assegurada ao trabalhador uma remuneração líquida mensal correspondente à remuneração líquida da anterior categoria, obtida através da soma da nova remuneração com a pensão de incapacidade que lhe tiver sido atribuída pelo tribunal.

4- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Incapacidade permanente absoluta**

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais.

2- Para efeito do disposto no número anterior, a empresa tomará em consideração as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, por forma a garantir o pagamento do diferencial que, porventura, subsista.

3- A obrigação prevista no número 2 cessará quando o trabalhador atingir a idade legal de reforma por velhice.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam 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 9,19 € por cada dia de trabalho efectivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial, com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencional, 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 precedam e que se sigam 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 superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5- Para trabalhadores com horário flexível:

a) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

b) 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 for justificada ou injustificada.

6- Para os 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 for 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 68.<sup>a</sup>**

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

**Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;



b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

e) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

3- Os serviços relativos a segurança, higiene e saúde poderão ser assegurados directamente pelas empresas ou por terceiros devidamente credenciados para o efeito.

4- Os trabalhadores, assim como os seus representantes nas empresas, deverão 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, às empresas;

b) As instruções e as medidas a adoptar, em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores;

d) Os serviços encarregados de pôr em prática as medidas previstas na alínea anterior.

5- Para além do disposto no número anterior, as empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

6- Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para formação, o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

7- Sem prejuízo de formação adequada, a informação, a que se refere o número 4, deve ser proporcionada aos trabalhadores nos seguintes casos:

a) Admissão nas empresas;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia.

8- Os representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser informados sobre:

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

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

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

9- Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas, de modo a eliminar ou minimizar qualquer risco profissional.

10- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Formação

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- As empresas deverão fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda, como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito de carreiras profissionais definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade das empresas, por forma a permitir, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2- As empresas promoverão cursos de formação profissional e de actualização, nos quais devem participar os trabalhadores, em termos de ser cumprido anualmente o número de horas de formação profissional previsto na lei.

3- As empresas obrigam-se a passar um certificado de frequência e ou aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si promovidas.

4- Sempre que os cursos forem ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, as empresas estabelecerão, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina nas empresas

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos por este ACT e demais disposições legais aplicáveis.

2- 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.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente ACT e na lei.

2- As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio

dio da administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3- O poder disciplinar deve ser exercido com sentido de justiça e sem arbítrio, com o objectivo de assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção disciplinar foi praticada, mediante processo disciplinar.

2- Devem ser asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação será fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos das empresas e será levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, remetida por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente;

b) Na comunicação que acompanhar a nota de culpa, ou nesta, o trabalhador será, se for o caso, informado que as empresas pretendem aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa e esclarecido que, com a sua defesa, deverá indicar as testemunhas e outros meios de prova;

c) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias, úteis, a contar da recepção da nota de culpa;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do arguido a apresentação das mesmas, para efeitos de inquirição, quando não pertençam ao quadro das empresas;

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas as circunstâncias, devendo a decisão final ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- Tendo sido impugnado judicialmente o despedimento com base na invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo da contestação, por uma só vez, iniciando-se, a partir dessa data, o prazo de caducidade e de prescrição da infracção disciplinar.

5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do número 2.

7- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores, pela prática de

infracção disciplinar, são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO XIV

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação das empresas e 2 em representação da associação sindical outorgante.

2- Competirá à comissão paritária interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

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 às outras e ao ministério competente, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

5- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

6- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste ACT.

8- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

10- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1- O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de disposições legais supletivas ou de procedimentos e práticas das empresas por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2- Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, as normas internas cuja matéria conste do presente ACT.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de alimentação

Durante o ano de 2015, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>, no valor de 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de segurança social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

Em tudo o que não estiver expressamente regulado no presente acordo, aplicar-se-á a legislação geral correspondente.

## ANEXO I

### Descrição de funções

#### Portagens

*Supervisor de portagens* - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios humanos e técnicos na área de portagens, assegurando o bom funcionamento das mesmas. É da sua competência, também, o acompanhamento do nível de serviço prestado aos clientes.

*Supervisor adjunto de portagens* - É o profissional que

colabora com o supervisor de portagens na coordenação da actividade de portagens.

Analisa e trata a informação relativa ao funcionamento das portagens.

É responsável pela implementação e cumprimento das normas e procedimentos superiormente definidos.

Controla o nível de serviço prestado aos clientes.

*Operador de vias automáticas de portagem* - É o profissional que, na dependência hierárquica e funcional do supervisor de portagens, coordena o funcionamento das barreiras de portagens e os meios que lhe estão afectos.

Classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, remota ou localmente (na cabine), utilizando para o efeito equipamento informático.

Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento das portagens.

Organiza e distribui os operadores de portagem, quando aplicável, pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição e reforço de modo a garantir o melhor nível de serviço.

Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem.

Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Localmente, é responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

A função pode ser desempenhada remotamente (OR) ou localmente nas portagens (OL).

*Operador principal de portagem* - É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios ali afectos.

Organiza e distribui os operadores de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável de modo a garantir o melhor nível de serviço.

Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem.

Atende clientes.

Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

É responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

*Operador de portagem* - É o profissional que classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, utilizando para o efeito equipamento informático.

Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento da portagem, nomeadamente, distribui títulos de trânsito, de acordo com as orientações da empresa.

#### Assistência a clientes

*Supervisor de circulação e assistência a clientes* - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de assistência a clientes e controlo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa.

É responsável pelo tratamento e análise dos dados da sinistralidade rodoviária ocorrida na área da concessão.

**Operador de centro de controlo de tráfego** - É o profissional que opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego.

É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa e assegurando os necessários fluxos de informação internos e externos.

Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e se necessário efectua atendimento personalizado.

Regista as ocorrências verificadas na auto-estrada e organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

### **Conservação/manutenção**

**Encarregado de conservação e manutenção** - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Articula com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

É responsável pela elaboração dos orçamentos, a enviar às seguradoras, decorrentes de acidentes com danos para a empresa.

**Encarregado adjunto de conservação e manutenção** - É o profissional que colabora com o encarregado de conservação e manutenção no planeamento, coordenação, controlo e afectação dos meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Coordena com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua a execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

**Oficial de conservação e manutenção** - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, operando, quando necessário, equipamentos especiais.

Coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente, em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, após acidentes ou intempéries, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

**Ajudante de conservação e manutenção** - É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente, a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada.

Realiza tarefas de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

### **Armazém**

**Fiel de armazém** - É o profissional que assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção.

É responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação.

Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

### **Profissionais de escritório**

**Técnico administrativo** - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

**Secretário** - É o profissional que executa tarefas de secretariado, actuando de acordo com as orientações transmitidas, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina.

Poderá realizar outras tarefas de apoio administrativo.

**Escriturário** - É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente, classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, conferência de mapas e outros documentos.

**Operador administrativo (telefonista - recepcionista/empregado de serviços externos)** - Apoia a área administrativa, executando, nomeadamente, tarefas de atendimento, recepção, serviços externos e condução de viatura da empresa, transportando pessoas, bens e documentos.

**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 II

Condições específicas de admissão e acesso

1- Princípios gerais

1.1- Disposições genéricas

- 1.1.1- As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessários, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.
- 1.1.2- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.
- 1.1.3- A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.
- 1.1.4- O acesso ao exercício de funções mais qualificadas e consequente atribuição de categoria superior, fica sujeito a um período probatório de duração não superior a um ano, findo o qual, mediante avaliação final favorável, o trabalhador acederá definitivamente à nova categoria, devendo tal pressuposto constar de documento escrito assinado pelas partes.
- 1.1.5- As empresas, em regulamento interno, definirão um sistema de avaliação e progressão na carreira do qual constarão, nomeadamente:

- a) Os critérios a adoptar;
- b) A obrigatoriedade da comunicação aos interessados, por escrito, dos resultados da avaliação de desempenho, devidamente descriminados pelas áreas de desempenho;
- c) A admissibilidade de reclamações com direito a resposta por escrito em tempo útil.

1.2- Conceitos gerais

- Profissão - É a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.
- Função - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.
- Tarefa - É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.
- Carreira profissional - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas

2- Período experimental

A admissão nas empresas, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, salvo acordo expresso em contrário, fica submetida aos seguintes períodos experimentais:

Funções	Período experimental
Direcção Quadros superiores	240 dias
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, e funções de confiança	180 dias
Trabalhadores em geral	90 dias

ANEXO III

Tabela salarial

		Níveis					
Categoria		1	2	3	4	5	6
1. Supervisor/Encarregado		1 439,00	1 568,00	1 633,00	1 698,00	1 796,00	1 927,00
2. Supervisor/Encarregado adjunto		1 275,00	1 341,00	1 405,00	1 471,00	1 535,00	1 600,00
3. Operador de vias automáticas de portagem	1.º grau	978,00	1 034,00	1 090,00	1 149,00	1 208,00	1 275,00
	2.º grau	667,00	721,00	784,00	839,00	896,00	963,00
4. Operador principal de portagens		978,00	1 034,00	1 090,00	1 149,00	1 208,00	1 275,00
5. Operador de portagens		667,00	721,00	784,00	839,00	896,00	963,00
6. Operador de centro de controlo de tráfego		978,00	1 034,00	1 090,00	1 149,00	1 208,00	1 275,00
7. Oficial de conservação e manutenção		925,00	975,00	1 034,00	1 098,00	1 164,00	1 225,00
8. Ajudante de conservação e manutenção		657,00	705,00	773,00	838,00	903,00	963,00
9. Fiel de armazém		786,00	838,00	883,00	933,00	994,00	1 046,00
10. Técnico administrativo		982,00	1 046,00	1 127,00	1 209,00	1 307,00	1 439,00
11. Secretário de administração		1 177,00	1.275,00	1 395,00	1 439,00	1 503,00	1 570,00
12. Secretário de direcção		786,00	903,00	978,00	1 046,00	1 110,00	1 177,00
13. Escriturário		722,00	786,00	852,00	917,00	982,00	1 046,00
14. Operador administrativo (1)		687,00	754,00	852,00	917,00	982,00	1 046,00
15. Tesoureiro		1 046,00	1 127,00	1 209,00	1 307,00	1 439,00	1 570,00

(1) Telefonista - Recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 22 de Maio de 2015.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Manuel de Sousa Pereira*, administrador.

Pela GEIRA, SA:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Manuel de Sousa Pereira*, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Joaquim Martins*, secretário geral.

*Adérito Rocha Almeida*, secretário nacional.

Depositado em 3 de junho de 2015, a fl. 174 do livro n.º 11, com o n.º 70/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - 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 pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2015.

#### **1. Quadros Superiores**

Chefe de fábrica

#### **2. Quadros Médios**

##### **2.1- Técnicos Administrativos**

Chefe de departamento

Técnico superior

#### **3. Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa**

Chefe de turno

#### **4. Profissionais Altamente Qualificados**

##### **4.1- Administrativos, Comércio e Outros**

Técnico administrativo

##### **4.2- Produção**

Analista principal

Técnico de manutenção

#### **5. Profissionais Qualificados**

##### **5.1- Administrativos**

Assistente administrativo

##### **5.3- Produção**

Analista

Operador de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª

Operador de enchimento de 1.ª

Operador de produção

Operador de xaroparia

#### **6. Profissionais Semiquualificados (Especializados)**

##### **6.1- Administrativos, Comércio e Outros**

Trabalhador de limpeza

##### **6.2- Produção**

Operador de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª

Operador de enchimento de 2.ª

### **Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - 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 pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2015.

#### **1. Quadros Superiores**

Adjunto de comando

2.º Comandante

Comandante

Oficial bombeiro principal (bombeiro nível VII)

Oficial bombeiro superior (bombeiro nível VIII)

#### **2. Quadros Médios**

##### **2.1- Técnicos Administrativos**

Chefe (bombeiro nível V)

Oficial bombeiro de primeira (bombeiro nível VI)

Oficial bombeiro de segunda (bombeiro nível V)

#### **3. Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa**

Subchefe (bombeiro nível IV)

#### **4. Profissionais Altamente Qualificados**

##### **4.1- Administrativos, Comércio e Outros**

Bombeiro de 1.ª (bombeiro nível III)

Bombeiro de 2.ª (bombeiro nível II)

Bombeiro de 3.ª (bombeiro nível I)

##### **A - Praticantes e aprendizes**

Bombeiro estagiário

## DECISÕES ARBITRAIS

...

### AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

#### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Litoral, SA e o Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes Rodoviários e outros**

O conselho de administração da Rodoviária da Beira Litoral, SA, requereu em 3 de fevereiro de 2014 a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Litoral, SA e o SIQTER - Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes Rodoviários e outros (doravante designado por AE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 1983, com a alteração publicada no mesmo boletim, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 1985, ao abrigo da alínea b) do número 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alegando a verificação dos requisitos previstos no número 2 do referido artigo 10.º

O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, instituiu um regime transitório específico de caducidade para as convenções coletivas das quais conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O AE prevê no número 3 da cláusula 2.ª do texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 1983, que «Enquanto não entrar em vigor o novo AE ou as alterações acordadas, manter-se-á em vigor o presente acordo.»

De acordo com as alíneas a) a d) do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a convenção que contenha a cláusula anteriormente referida caduca na data da entrada em vigor da referida lei, i.e. a 17 de fevereiro de 2009, verificados os factos seguintes: i) a última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no número 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio; ii) a convenção tenha sido denunciada validamente; iii) tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia; iv) não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

O facto previsto na alínea a) do número 2 do referido artigo 10.º verifica-se, uma vez que a última publicação integral do AE que contém a cláusula referida no número 1 do mesmo artigo 10.º ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, 1.ª série, de 8 de janeiro de 1983, ou seja, há mais de seis anos e meio.

De acordo com a documentação remetida pela requerente, o texto inicial e subsequente alteração do AE foram objeto de denúncia válida (assinada por quem tinha poderes para o ato e acompanhada da proposta negocial) em 8 de agosto de 2005 junto do SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins [atualmente denominado por SITRA - Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes] e da FETESE - Federação dos Sindicatos de Trabalhadores de Escritórios e Serviços [atualmente denominada por FETESE - Federação dos Sindicatos de Indústria e Serviços]. Pelo que, quanto a estas associações sindicais foi observado o requisito previsto na alínea b) do número 2 do artigo 10.º

Entre a data da denúncia do AE e a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, decorreram mais de 18 meses, pelo que também se verifica preenchido o requisito previsto na alínea c) do número 2 do artigo 10.º

Quanto ao último requisito, o facto previsto na alínea d) do número 2 do artigo 10.º, encontra-se igualmente preenchido porque não houve revisão do AE após a denúncia.

Verificados os requisitos acima enunciados, conclui-se que o AE cessou a sua vigência no dia 17 de fevereiro de 2009, no âmbito da Rodoviária da Beira Litoral, SA, SITRA - Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes e FETESE - Federação dos Sindicatos de Indústria e Serviços, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Realizada a audiência dos interessados, informando-se que o sentido provável da decisão seria o de se proceder à publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção, nos termos e com os fundamentos acima expostos, não foi deduzida oposição.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea d) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino ao abrigo dos números 2 e 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a publicação do seguinte aviso:

O acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Litoral, SA e o SIQTER - Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes Rodoviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 1983, com a alteração publicada no mesmo boletim, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 1985, cessou a sua vigência no dia 17 de fevereiro de 2009, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no âmbito da Rodoviária da Beira Litoral, SA, e das associações sindicais seguintes:

- SITRA - Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes;
- e
- FETESE - Federação dos Sindicatos de Indústria e Serviços.

Em 2 de junho de 2015.

Peł'A Diretora-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, a Subdiretora-Geral, *Isabel Brites*.

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Alteração**

Alteração aprovada em 20 de fevereiro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2014.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, sede e âmbito**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação**

O Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa, doravante designado por sindicato ou pela sigla STMO, é uma associação sindical independente, sem fins lucrativos, que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes e, supletivamente, pela legislação em vigor.

###### Artigo 2.º

###### **Sede e secções**

1- O sindicato tem a sua sede em Oeiras.

2- Podem ser criadas secções, se, quando e onde forem consideradas necessárias, as quais se regem pelos presentes estatutos e pelos regulamentos próprios aprovados pela assembleia geral, sob proposta da direção.

3- Cada secção é coordenada por um secretário coordenador.

###### Artigo 3.º

###### **Âmbito subjetivo**

1- O sindicato representa todos os trabalhadores e trabalhadoras nele filiados que, independentemente do vínculo e ou tipo de regime, e ou tipo de contrato, exerçam a sua atividade profissional em funções públicas e sociais, permanente

ou provisória na área territorial do Município de Oeiras, nos serviços da Administração Pública Local e Central, serviços municipalizados e intermunicipalizados, nos institutos públicos, nas associações públicas, em empresas públicas de âmbito municipal, intermunicipal ou regional, empresas participadas, empresas públicas com a totalidade do capital, empresas de capitais públicos, com participação de capital em associação com outras entidades públicas, empresas de capital misto em associação com entidades privadas.

2- O STMO abrange, ainda, os trabalhadores e as trabalhadoras ao serviço de entidades gestoras de serviços, de concessionárias ou de exploração de bens do domínio público, de serviços, atividades e funções públicas e sociais que forem objeto de privatização, qualquer que seja a sua relação jurídica de emprego subordinado, bem como, em geral, em quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam atividades de utilidade pública, nomeadamente em instituições particulares com fins de previdência e solidariedade social.

3- São também representados pelo sindicato os trabalhadores referidos nos números anteriores que, entretanto, passem ou tenham passado à situação de aposentação ou reforma e tenham sido associados do sindicato enquanto na situação de trabalhadores no ativo.

###### Artigo 4.º

###### **Âmbito geográfico**

O sindicato exerce a sua atividade na área territorial na área metropolitana de Lisboa, em especial nos municípios de Oeiras, Sintra, Cascais, Mafra e Amadora mas, também em todos aqueles em que existam ou possam vir a existir serviços ou trabalhadores que estejam, de qualquer forma ligados ou vinculados ao Município de Oeiras.

###### Artigo 5.º

###### **Duração**

O sindicato durará por tempo indeterminado.

#### CAPÍTULO II

##### **Princípios fundamentais, fins e competência**



## Artigo 6.º

### Princípios fundamentais

1- O STMO é uma associação autónoma, independente do Estado, das autarquias, dos empregadores e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso e orienta a sua ação pelos princípios do sindicalismo democrático.

2- O sindicato baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por sufrágio direto e secreto, dos seus órgãos estatutários e na participação ativa de todos os seus associados.

3- O sindicato defende a solidariedade entre todos os trabalhadores e trabalhadoras, no respeito pelas características e condições próprias de cada carreira e categoria profissional, quadros e técnicos por si representados.

## Artigo 7.º

### Fins

1- Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

a) Representar, defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses morais, materiais e profissionais dos seus associados e associadas;

b) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados e associadas;

c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

d) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados e associadas, democraticamente expressas;

e) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos trabalhadores e trabalhadoras por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação;

f) Defender e participar na definição das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, integrando as comissões legalmente previstas para esse fim;

g) Participar na elaboração da legislação de trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores e trabalhadoras, nos termos estabelecidos por lei;

h) Lutar pela dignificação das funções técnicas e dos quadros do município, dos serviços intermunicipalizados, das empresas municipais, intermunicipais e participadas, dos técnicos de serviços e outras descritas no artigo 3.º;

i) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados e associadas, participando em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e segurança social;

j) Promover a defesa dos princípios de deontologia profissional;

k) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;

l) Exercer as demais atribuições que resultem das disposições destes estatutos ou de outros preceitos legais;

m) Lutar pela melhoria da proteção materno infantil;

n) Defender os interesses dos pais como trabalhadores;

o) Defender o trabalhador estudante;

p) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida.

2- O STMO terá, ainda, como objetivos:

a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, para o fortalecimento do sindicalismo democrático;

b) Contribuir para o estreitamento das ligações com associados de organizações de classe congéneres, nacionais ou estrangeiras;

c) Promover relações de cooperação e de solidariedade com as comissões de trabalhadores constituídas ou a constituir nas entidades referidas no artigo 3.º

## Artigo 8.º

### Competência

Para a prossecução dos seus fins compete ao sindicato, entre outras funções:

a) Negociar e celebrar acordos coletivos de trabalho e outros instrumentos de regulamentação coletiva previstos na lei;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, a solicitação de outras organizações, organismos ou entidades oficiais;

c) Fiscalizar e exigir a aplicação da legislação de trabalho e dos acordos estabelecidos;

d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;

e) Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;

f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

g) Administrar instituições de carácter social próprias, ou gerir e administrar, por si ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de segurança social;

h) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável e pôr-lhe termo;

i) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;

j) Instituir secções ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento do sindicato, dentro do espírito e dos princípios destes estatutos;

k) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras;

l) Exigir o cumprimento das convenções coletivas de trabalho e demais instrumentos de regulamentação coletiva;

m) Prestar serviços de ordem económica ou social aos seus associados e associadas e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

n) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção, para benefícios dos seus associados;

o) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados e associadas através de publicações, seminários,

cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

p) Cobrar as quotizações dos seus associados e associadas e demais receitas, promovendo a sua boa gestão;

q) Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores e trabalhadoras;

r) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;

s) Legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores e trabalhadoras que representa.

### CAPÍTULO III

#### Da qualidade, dos direitos e deveres dos associados

##### Artigo 9.º

###### Associados

1- São criadas três categorias de associados:

a) Fundador;

b) Efetivo;

c) Honorário.

2- Fundadores: são os associados que participaram na assembleia constituinte do sindicato.

3- Efetivos: são os associados admitidos nos termos dos estatutos, mesmo na situação de aposentados.

4- Honorários: são os cidadãos ou as instituições que tenham prestado relevantes serviços ao STMO e como tal sejam distinguidos pela assembleia geral, sob proposta da direção.

5- Os associados fundadores são simultaneamente sócios efetivos nos termos previstos nestes estatutos.

6- Podem ser associados do sindicato todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, nas condições e termos definidos no artigo 3.º destes estatutos.

7- O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa dos estatutos e regulamentos do sindicato, será apresentado à direção que decidirá sobre a admissão do novo sócio, no prazo máximo de 30 dias.

8- A direção poderá recusar a admissão de um candidato, notificando-o da sua deliberação, no prazo máximo de 15 dias após a tomada da mesma.

9- Da deliberação da direção, qualquer associado ou o candidato pode recorrer para assembleia geral no prazo máximo de 10 dias a contar da data da notificação.

10- A assembleia geral apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

##### Artigo 10.º

###### Perda da qualidade de associado e readmissão

1- Perde a qualidade de associado aquele que:

a) Deixe de exercer voluntariamente a sua atividade no âmbito do sindicato;

b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixe de pagar as suas quotas durante um período superior a dois meses e que, depois de avisado, as não pagar no prazo de um mês, contado a partir da receção do aviso;

d) For punido com pena de expulsão.

2- Excecionam-se do disposto na alínea a) do número anterior os trabalhadores em situação de licença sem vencimento por período não superior a um ano, eventualmente renovável, desde que sejam liquidadas todas as quotizações e contribuições.

3- Os associados que se demitirem ou perderem a qualidade de associados não têm direito a receber qualquer verba do STMO, com fundamento em tais motivos.

4- Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado poderão ser readmitidos como associados, nas circunstâncias determinadas para a admissão:

a) Em caso de expulsão, só a assembleia geral pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;

b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;

c) Excetuam-se do disposto na alínea anterior os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado pelos motivos a que se refere a alínea c) do número 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

##### Artigo 11.º

###### Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

a) Participar em toda a atividade do sindicato;

b) Eleger e ser eleito para os corpos sociais ou quaisquer outros órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do sindicato;

d) Beneficiar de todos os serviços, direta ou indiretamente, prestados pelo sindicato;

e) Beneficiar dos fundos de solidariedade e de greve ou de outros fundos, nos termos dos respetivos regulamentos;

f) Exigir dos corpos sociais esclarecimentos sobre a sua atividade, nos termos dos presentes estatutos;

g) Recorrer para a assembleia geral das decisões da direção, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou os regulamentos internos;

h) Examinar na sede do sindicato todos os documentos de contabilidade, assim como as atas dos corpos sociais, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;

i) Requerer, nos termos legais, a sua demissão do sindicato, mediante comunicação escrita à direção com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;

j) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras da democracia e sem quebra de força e coesão sindicais;



k) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário em tudo quanto se relacione com a sua atividade profissional, exercida no âmbito destes estatutos;

l) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo;

m) Utilizar as instalações do sindicato dentro do horário do seu funcionamento, desde que não seja prejudicada a atividade normal dos serviços;

n) Participar na atividade do STMO e votar nas assembleias gerais, nos termos e com as limitações definidos nos presentes estatutos e na lei;

o) Receber do sindicato quantia igual aos vencimentos perdidos por virtude do desempenho de cargos sindicais, ou ainda, e dentro das disponibilidades financeiras existentes, por motivos decorrentes da sua ação sindical.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Manter-se informado e intervir nas atividades do sindicato e desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que for eleito ou nomeado, quando os aceite;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos estatutários;

d) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;

e) Pagar regularmente as suas quotas, autorizando a entidade patronal a descontar na retribuição ou mensalidade a que tenha direito as respetivas quotizações;

f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à direção, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

g) Exigir e velar pelo integral cumprimento de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

h) Devolver o cartão de associado, quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 13.º

##### Valor e cobrança das quotas

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é a seguinte:

a) Associados em atividade - 1 % sobre a remuneração base mensal líquida, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal;

b) Associados em situação de reforma - 0,25 % sobre o valor da pensão auferida.

2- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontram nas situações a seguir previstas e desde que o comuniquem por escrito ao sindicato, comprovando-as, os sócios:

a) Que estejam a cumprir o serviço militar obrigatório;

b) Que, por doença, acidente ou situação equiparada, se-

jam prejudicados na totalidade da sua remuneração base, por período superior a um mês;

c) Que se encontrem na situação de desemprego por forma compulsiva, até à resolução do litígio em última instância.

3- As indemnizações líquidas recebidas por intervenção do STMO são igualmente passíveis do desconto de 1 %.

4- Incumbe ao sindicato a cobrança das quotas dos associados, podendo, no entanto, acordar com as entidades empregadoras forma diferente de o fazer.

5- Em complemento do descrito no número anterior, a cobrança de quotas poderá ser efetuada nos termos previstos na lei, nomeadamente, ao abrigo do disposto nos artigos 328.º e 329.º do anexo I, da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que estabelece o Regime de Contrato em Funções Públicas (RCTFP) e no artigo 458.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Artigo 14.º

##### Período de garantia

Os associados do sindicato adquirem o pleno gozo dos seus direitos associativos 3 meses após a filiação ou 6 meses após a readmissão e o pagamento das quotas correspondentes.

#### Artigo 15.º

##### Unicidade de filiação

Nenhum associado pode estar, sob pena de cancelamento da sua inscrição, filiado em qualquer outra associação sindical que o represente na qualidade de trabalhador nos termos definidos no artigo 3.º

### CAPÍTULO IV

## Dos órgãos do sindicato

#### Artigo 16.º

##### Órgãos do sindicato

São órgãos do sindicato:

a) A assembleia geral (AG);

b) A direção (DR);

c) O conselho fiscal e disciplinar (CFD).

#### Artigo 17.º

##### Corpos sociais

1- São corpos sociais do STMO:

a) A mesa da assembleia geral (MAG);

b) A direção (DR);

c) O conselho fiscal e disciplinar (CFD).

2- A duração do mandato dos corpos sociais do sindicato será de 4 anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

#### Artigo 18.º

##### Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções ou atividades desenvolvidas, tenham eventuais prejuízos e despesas sofridas, percam toda ou parte da remuneração regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes, de acordo com a lei, sempre que tal se justifique, e mediante aprovação da direção.

3- O STMO assegurará também, dentro das suas possibilidades financeiras, aos membros dos órgãos sociais e delegados sindicais a reposição das despesas que resultem, direta e exclusivamente, da sua atividade sindical, em termos a definir pela direção.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objeto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Deliberações

1- Os órgãos do STMO, exceto a assembleia geral, só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efetivos.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

3- O presidente de cada órgão, ou quem o substitua, tem voto de qualidade em caso de empate nas votações.

4- Das reuniões lavrar-se-á sempre ata.

### SECÇÃO I

#### Da assembleia geral

#### Artigo 21.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2- O presidente, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

3- O membro suplente tem o direito de participar nas reuniões da mesa da assembleia geral, embora sem direito a voto.

#### Artigo 22.º

##### Competência

1- Compete à mesa da assembleia geral, nomeadamente:

a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimentos e, depois de verificar a sua regularidade, pô-los à discussão;

c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos sociais.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral na presidência das reuniões da assembleia geral, competirá a esta eleger os respetivos substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

#### Artigo 23.º

##### Composição da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 24.º

##### Competência

1- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do respetivo património que não poderá ser distribuído pelos associados;

d) Apreçar os atos dos corpos sociais e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição, no todo ou em parte;

e) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e, ainda, sobre as que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- As deliberações referidas no número anterior são tomadas por voto secreto.

3- Destituído qualquer dos corpos sociais, deve o presidente da mesa da assembleia geral convocar de imediato eleições, assegurando ele próprio a gestão corrente dos assuntos associativos até à tomada de posse dos novos corpos sociais.

4- Compete ainda à assembleia geral:

a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

b) Aprovar o símbolo e a bandeira do STMO;

c) Deliberar sobre a declaração de greve por períodos superiores a três dias e pôr-lhe termo;

d) Fixar as condições de utilização do fundo de greve, do fundo de pensões e do fundo de solidariedade;

e) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos e eleger representantes do sindicato nas organizações em que esteja filiado;

f) Deliberar sobre a proposta final de revisão de acordos coletivos e de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, acompanhar as negociações e autorizar a assinatura do acordo final;

g) Deliberar sobre a criação e participação em sociedades, associações, fundações, mútuas e outras organizações congêneres, designadamente de âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e segurança social, e eleger os representantes do sindicato naquelas em que participe;

h) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para estudo e instrução de pro-

cessos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

i) Apreciar os recursos para ela interpostos;

j) Pronunciar-se, até 31 de Dezembro, sobre o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, e até 15 de Abril, sobre o relatório de atividades e contas do exercício do ano anterior apresentados pela direção, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal e disciplinar.

#### Artigo 25.º

##### Convocação da assembleia geral

1- A convocação da AG é da competência do seu presidente ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente, por sua iniciativa ou a pedido da direção, ou de 10 % ou 200 dos associados.

2- Da convocatória, à qual deverá ser dada ampla publicidade, constarão o dia, hora, local e objeto, devendo ser publicada com a antecedência mínima de quinze dias em um dos jornais da localidade da sede do sindicato ou, não havendo, em um dos jornais mais lidos na área de Lisboa.

#### Artigo 26.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efetiva participação dos associados o imponha.

2- As mesas locais serão constituídas por três associados nomeados pela mesa da assembleia geral, salvo se existirem secções com órgãos próprios eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

3- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal e disciplinar, de um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

4- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto no número anterior, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 (dois terços) do número de requerentes.

5- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 3 dias através de anúncio convocatório afixado nos espaços disponibilizados pelas entidades empregadoras para informação sindical, bem como em um dos jornais da localidade da sede do STMO ou, não o havendo, em um dos jornais de maior circulação da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com indicação da hora e o local onde se realiza, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos associados votantes, por voto direto e secreto, salvo no caso previsto na alínea c) do número 1 do artigo 24.º, em que a deliberação será tomada por voto favorável de 3/4 (três quartos) do número de associados.

7- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, de modo a assegurar uma ampla participação de associados.

8- Quando da ordem de trabalhos constem as matérias re-

feridas nas alíneas b), c) e d) do número 1 do artigo 24.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

9- É apenas permitido discutir e deliberar sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos.

10- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número, ressalvado o disposto nos números anteriores.

11- É admitido o voto por correspondência, observados que sejam os condicionalismos do número 2 do artigo 46.º, sendo igualmente admitido o voto por meios eletrónicos, em termos a regulamentar de acordo com a legislação aplicável.

#### Artigo 27.º

##### Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral com fins eleitorais realiza-se de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito por anúncio publicado em, pelo menos, um jornal de grande circulação na área onde o sindicato exerce a sua atividade, com o mínimo de 60 dias de antecedência, bem como nos espaços disponibilizados pelas entidades empregadoras para afixação de informação sindical.

## SECÇÃO II

### Da direção

#### Artigo 28.º

##### Constituição

1- A direção é o órgão executivo do sindicato, sendo composta por um número ímpar de sete e um máximo de onze membros efetivos, um mínimo de três e um máximo de onze suplentes.

2- A direção é eleita pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número dos votos expressos.

3- O mandato da direção caduca com o dos outros órgãos, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direção eleita.

4- Na primeira reunião, os membros efetivos elegem de entre si o presidente, o vice-presidente, o secretário-geral, o tesoureiro e um vogal, os quais constituem uma comissão executiva a quem compete a gestão corrente do sindicato.

5- A todo o momento, a direção poderá nomear um tesoureiro substituto.

6- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções nos termos da lei.

7- Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da ata da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente tenham votado contra.

## Artigo 29.º

### Competência

À direção compete especialmente:

- a) Representar o STMO em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- b) Representar o STMO a nível nacional e internacional;
- c) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral e do conselho fiscal e disciplinar;
- d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- e) Participar ao conselho fiscal e disciplinar as infrações disciplinares cometidas pelos associados;
- f) Aceitar a readmissão de sócios que a solicitem nos termos estatutários;
- g) Fazer a gestão do pessoal do sindicato, contratando e demitindo, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Administrar os bens e os fundos do sindicato;
- i) Elaborar e apresentar, anualmente, até 15 de Novembro, ao conselho fiscal e disciplinar, para *parecer*, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte;
- j) Apresentar, anualmente, até 15 de Março, ao conselho fiscal e disciplinar, para *parecer*, o relatório de atividades e as contas relativos ao ano antecedente;
- k) Nomear e exonerar os secretários coordenadores das secções;
- l) Discutir, negociar e assinar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- m) Solicitar a convocação do conselho fiscal e disciplinar, da mesa da assembleia geral e da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhes;
- n) Empossar os delegados ou representantes sindicais eleitos pelos trabalhadores;
- o) Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;
- p) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;
- q) Gerir os fundos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- r) Declarar a greve ou pôr-lhe termo, por períodos iguais ou inferiores a três dias;
- s) Criar os grupos de trabalho ou de estudos julgados necessários à otimização da gestão do sindicato;
- t) Exercer as demais funções que, estatutária ou legalmente, sejam da sua competência.

## Artigo 30.º

### Funcionamento

- 1- A direção reúne sempre que necessário e, pelo menos, mensalmente, elaborando atas das suas reuniões:
  - a) As reuniões da direção só poderão efetuar-se com a presença da maioria dos seus membros em efetividade de funções;
  - b) Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões, embora sem direito a voto;

c) As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente, ou quem como tal o substitua, voto de qualidade.

2- O STMO obriga-se em todos os seus atos e contratos pelas assinaturas conjuntas do presidente e, na sua ausência, do vice-presidente e do tesoureiro, excetuando-se os atos de mero expediente, para os quais bastará a assinatura de qualquer membro da direção.

3- A direção pode delegar no secretário coordenador de qualquer secção os poderes necessários para o exercício de determinados atos da sua competência.

4- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## Artigo 31.º

### Comissão executiva

1- A comissão executiva será presidida pelo presidente da direção, e terá por funções a coordenação da atividade da direção, bem como a execução das suas deliberações.

2- A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e aprovar o seu regulamento de funcionamento.

## SECÇÃO III

### Do conselho fiscal e disciplinar

## Artigo 32.º

### Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal e disciplinar é constituído por um número ímpar de três a sete membros efetivos e o máximo de dois suplentes.

2- O conselho fiscal e disciplinar subdivide-se em duas secções:

- a) Fiscalização de contas;
- b) Disciplinar.

3- O conselho fiscal e disciplinar é eleito pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

4- Na sua primeira reunião os membros efetivos elegem de entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

5- O conselho fiscal e disciplinar só pode reunir e deliberar quanto esteja presente a maioria do número legal dos seus membros.

6- As deliberações são tomadas por maioria de votos, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

7- Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões, embora sem direito a voto.

8- A convocação das reuniões do CFD incumbe ao seu presidente ou, na sua ausência, ao vice-presidente e deverá ser feita com a antecedência mínima de oito dias.



## Artigo 33.º

### Competência

1- Compete ao conselho fiscal e disciplinar, na fiscalização de contas:

a) Examinar a contabilidade, os atos administrativos e financeiros da sindicato, verificar as contas e relatórios sempre que o entenda conveniente e dar parecer sobre os atos que impliquem aumento das despesas ou diminuição das receitas;

b) Requerer a convocação da mesa e da assembleia geral sempre que o entenda conveniente;

c) Apresentar à mesa da assembleia geral, à assembleia geral e à direção todas as sugestões que repute de interesse para o sindicato, particularmente no domínio de gestão financeira;

d) Reunir, pelo menos uma vez por trimestre, para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direção nos quinze dias seguintes;

e) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;

f) Dar anualmente parecer sobre o relatório de atividades e as contas, bem como sobre o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção;

g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados.

2- Compete ao conselho fiscal e disciplinar, na área disciplinar:

a) Reunir sempre que lhe seja solicitado, deliberando no âmbito da sua competência, a requerimento de qualquer dos corpos sociais do sindicato ou de algum sócio;

b) Instaurar todos os processos disciplinares;

c) Instaurar e submeter à assembleia geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do sindicato;

d) Propor à direção as sanções a aplicar aos associados;

e) Dar *parecer* à assembleia geral sobre a readmissão de sócios expulsos.

2- O conselho fiscal e disciplinar terá acesso a toda a documentação de caráter administrativo, contabilístico e disciplinar do sindicato, reunindo com a direção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

3- O conselho fiscal e disciplinar deverá lavrar e assinar as atas respeitantes a todas as reuniões.

## CAPÍTULO V

### Dos delegados ou representantes sindicais

#### Artigo 34.º

##### Delegados ou representantes sindicais

Os delegados ou representantes sindicais são os associados que, sob orientação e coordenação do sindicato, fazem a dinamização nos seus locais de trabalho.

#### Artigo 35.º

##### Atribuições dos delegados ou representantes sindicais

Compete aos delegados ou representantes sindicais a

ligação entre a direção do sindicato e os associados e, em especial:

a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;

b) Distribuir informação sobre a atividade do sindicato;

c) Informar a direção dos problemas específicos dos respetivos serviços ou áreas de atuação;

d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos do sindicato.

#### Artigo 36.º

##### Eleição e dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados ou representantes sindicais é promovida e organizada pelo sindicato em cada local de trabalho, em conformidade com o disposto na lei.

2- Os delegados ou representantes sindicais são eleitos em cada local de trabalho, por sufrágio direto e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional, pelo método de Hondt.

3- O sindicato assegura os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados ou representantes sindicais no exercício da atividade sindical.

4- O sindicato comunica às instituições a identificação dos delegados ou representantes sindicais por meio de carta registada, telefax ou correio eletrónico, de que é afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5- Os delegados ou representantes sindicais cessam o seu mandato com o dos corpos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.

6- Os delegados sindicais são destituídos pela mesma forma como foram eleitos, por voto secreto e direto, nos termos da lei.

## CAPÍTULO VI

### Do regime eleitoral

#### Artigo 37.º

##### Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- A assembleia eleitoral reúne-se ordinariamente de 4 em 4 anos, sendo convocada nos termos do artigo 27.º destes estatutos.

#### Artigo 38.º

##### Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais, que constem dos cadernos eleitorais e que tenham pago as suas quotas nos 3 meses anteriores à data da marcação das eleições.



### Artigo 39.º

#### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas secções até 8 dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

### Artigo 40.º

#### Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas pode ser feita por um mínimo de 10 % ou de 200 eleitores e consiste na apresentação à mesa da assembleia geral das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo individual de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritores devidamente assinada por estes, termo e relação que devem constar de impressos normalizados fornecidos pela MAG e rubricados pelo presidente.

2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente os corpos sociais - membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

3- Os candidatos e os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado, idade, designação da entidade empregadora e local onde trabalha.

4- As listas, acompanhadas do respetivo programa de ação, são apresentadas, em envelope fechado, por correio registado ou entregue na sede do sindicato, dirigido ao presidente da MAG, entre o quinquagésimo e o quadragésimo dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados o seu mandatário e representantes para os efeitos previstos na alínea b) do número 1 do artigo 42.º

5- A direcção apresenta obrigatoriamente, dentro de 3 dias, uma lista de candidatos se, esgotado o prazo a que se refere o número anterior, não for apresentada qualquer outra lista, dispensando-se, neste caso, a exigência constante da primeira parte do número 1.

6- As listas dos candidatos concorrentes à direcção integram trabalhadores maioritariamente no ativo.

7- O presidente da mesa da assembleia geral providenciará dentro de 5 dias posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas, pela sua afixação na sede do sindicato e nas secções.

### Artigo 41.º

#### Verificação de candidaturas

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas.

2- Com vista a determinar a regularidade das candidaturas a MAG verificará os elementos previstos no número 4 do artigo 40.º, bem como a quantidade e autenticidade das assinaturas dos candidatos e dos eleitores proponentes das listas de candidatura.

3- A verificação da autenticidade da assinatura realizar-se-á pelos serviços do sindicato mediante a comparação da assinatura com aquela constante na proposta de admissão de sócio do sindicato.

4- Sem prejuízo do previsto no número anterior, a autenticidade da assinatura poderá ser confirmada mediante comparação com a constante no respetivo bilhete de identidade, cartão do cidadão ou qualquer outro meio de identificação com fotografia.

5- Verificando-se irregularidades processuais das candidaturas ou desistência de candidatos por morte ou doença que determine impossibilidade física ou psíquica para se candidatar:

a) A mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias;

b) Em caso de incumprimento do disposto na alínea anterior a lista será declarada inválida;

c) Há apenas lugar à substituição de candidatos, até quarenta e oito horas antes do dia da eleição.

6- Quando não haja irregularidades, ou tenham sido supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

7- As candidaturas aceites são identificadas pelo respetivo lema e por meio de letra atribuída pela mesa da assembleia eleitoral, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

### Artigo 42.º

#### Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos:

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral, detendo o presidente voto de qualidade;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Confirmar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato, após audição da direcção e do conselho fiscal e disciplinar;

c) Distribuir, de acordo com a direcção, entre as diversas listas, a utilização dos meios materiais e técnicos dentro das possibilidades do sindicato, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a impressão gráfica dos boletins de voto e fazer a sua distribuição pelas assembleias de voto;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede, desde a data da sua aceitação até à data da realização do ato eleitoral;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

g) Organizar a constituição das mesas de voto;

h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

### Artigo 43.º

#### Fiscalização do processo eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão eleitoral, formada pelos mem-

bros efetivos da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- O presidente da mesa da assembleia geral terá voto de qualidade nesta comissão.

3- Compete nomeadamente à comissão eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a receção das mesmas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

#### Artigo 44.º

##### Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral inicia-se no décimo quinto dia anterior e finda às vinte e quatro horas da antevéspera do dia da eleição.

#### Artigo 45.º

##### Mesas de voto

1- Poderão funcionar assembleias de voto em cada zona de trabalho, a definir previamente, onde exerçam a sua atividade mais de 20 associados eleitores e ainda na sede e secções do sindicato:

- a) Os associados que exerçam a sua atividade numa entidade empregadora onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação ou secção mais próxima do sindicato, sem prejuízo de poderem optar pelo voto por correspondência ou por meios eletrónicos;
- b) Se o número de associados em determinada localidade, ou localidades próximas, o justificar, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

2- As assembleias de voto funcionarão entre as 8h30 e as 18h00 quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

3- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois delegados por cada mesa.

#### Artigo 46.º

##### Modo de votação

1- O voto é pessoal e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) A assinatura do associado seja conforme àquela constante na proposta de admissão ou do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutro, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral;
- d) A assinatura do associado seja autenticada pelos serviços do sindicato.

3- Será admitido o voto por meios eletrónicos de acordo com o previsto no número 11 do artigo 26.º

4- A autenticação da assinatura do associado será realizada pelos serviços do sindicato, nos termos previstos nos números 3 e 4 do artigo 40.º

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que deem entrada na mesa da assembleia eleitoral até ao fecho das urnas.

6- Cada eleitor, apresentando-se perante a mesa, indica o seu número de associado e o seu nome e entrega ao presidente o seu cartão de associado e bilhete de identidade ou cartão de cidadão.

7- Na falta do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, a identificação do eleitor faz-se por meio de qualquer outro documento oficial que contenha fotografia atualizada e que seja geralmente utilizado para identificação ou através de dois eleitores que atestem, sob compromisso de honra, a sua identidade ou, ainda, por reconhecimento unânime dos membros da mesa.

8- Entende-se por «*documento geralmente utilizado para identificação*» o passaporte, a carta de condução ou outro que contenha fotografia atualizada e assinatura ou impressão digital.

9- Os dois eleitores que atestam a identidade do associado podem não estar inscritos nessa assembleia de voto.

10- Não é permitido o voto por procuração.

#### Artigo 47.º

##### Apuramento dos votos

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada ata.

#### Artigo 48.º

##### Impugnação do ato eleitoral

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

#### Artigo 49.º

##### Referendo

1- Os associados podem ser chamados a pronunciar-se diretamente, a título vinculativo, através de referendo, por

decisão da mesa da assembleia geral, mediante proposta da direção ou do conselho fiscal e disciplinar, em matérias de competência da assembleia geral.

2- As questões devem ser formuladas com precisão, objetividade e clareza e para respostas de «sim» ou «não».

3- Não é permitida a convocação e a efetividade de referendo entre a data da convocação de eleições e a sua realização.

4- São aplicáveis ao referendo, com as necessárias adaptações, as normas constantes do capítulo VI dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO VII

### Do regime disciplinar dos associados

#### Artigo 50.º

##### Competência disciplinar

O poder disciplinar é normalmente exercido pela direção, sob proposta do conselho fiscal e disciplinar, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia geral.

#### Artigo 51.º

##### Garantias de defesa

Aos associados a quem seja instaurado procedimento disciplinar serão concedidas todas as garantias de defesa não podendo, designadamente, ser-lhes aplicada qualquer pena sem instrução precedente do respetivo processo, o qual haverá que ser notificado ao arguido por escrito e com a concessão de um prazo nunca inferior a 10 dias, para que apresente a sua defesa.

#### Artigo 52.º

##### Penas disciplinares

1- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- f) Expulsão.

2- A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringjam gravemente as disposições estatutárias.

## CAPÍTULO VIII

### Do regime financeiro

#### Artigo 53.º

##### Receitas do sindicato e a sua movimentação

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) O produto das quotas dos associados;
- b) As referentes a indemnizações ilíquidas recebidas pelos seus associados por intervenção do STMO no valor de 1 %, nos termos do artigo 13.º, número 3;

c) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;

d) Receitas provenientes de serviços prestados;

e) As doações ou legados;

e) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2- Os levantamentos serão efetuados por meio de cheques ou transferências bancárias, assinados, obrigatoriamente, pelo tesoureiro ou por quem estatutariamente o substitua, e por outro membro da direção.

#### Artigo 54.º

##### Aplicação dos saldos

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;

b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do resultado positivo do exercício;

c) Constituição de um fundo de greve, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício;

d) Constituição de um fundo de pensões, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício ou por valor percentual superior se legalmente permitido;

e) Constituição de um fundo de solidariedade, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício.

2- O saldo remanescente destina-se a apoiar a atividade sindical e para encargos de organização do STMO.

3- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior depende de autorização da assembleia geral, ouvido o conselho fiscal e disciplinar.

4- A eventual alteração percentual dos fundos será feita por movimentação do saldo remanescente referido no número 2 deste artigo.

5- Se o conselho fiscal e disciplinar não aprovar as contas, deverá obrigatoriamente ser requerida uma auditoria externa às contas do sindicato.

#### Artigo 55.º

##### Constituição de fundos

1- Para concretização do referido no artigo 54.º são criados os seguintes fundos autónomos:

a) Fundo de reserva (FR), destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção poderá dispor, depois de autorizadas pela assembleia geral;

b) Fundo de greve (FG), destinado a compensar associados cujos vencimentos tenham sido diminuídos como resultado de adesão a greve decretada pelo STMO;

c) Fundo de pensões (FP), que servirá de complemento de reforma para os trabalhadores que a ele livremente aderirem;

d) Fundo de solidariedade (FS), para auxílio aos associados comprovadamente em situações difíceis ocasionais, que será transferido para instituição social própria, em cuja gestão haja representantes nomeados pelo STMO.

2- A direção obriga-se a regulamentar as condições de

utilização de cada um dos fundos, que serão apresentadas à assembleia geral para aprovação, após *parecer* do conselho fiscal.

## CAPÍTULO IX

### Disposições gerais e transitórias

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 56.º

###### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respetiva proposta terá de ser aprovada por maioria simples dos votantes, por voto direto e secreto.

2- O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e assegurada a sua divulgação entre os associados, pelo menos, com trinta dias de antecedência, em relação à assembleia geral referida no número anterior.

3- O requerimento de alteração dos estatutos é da competência da direção ou de um mínimo de 10 % ou 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

###### Artigo 57.º

###### Símbolo e bandeira do sindicato

O símbolo e bandeira do sindicato serão os aprovados em assembleia geral.

###### Artigo 58.º

###### Regulamentação da atividade dos órgãos

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma para os mesmos exigida.

###### Artigo 59.º

###### Extinção e dissolução do sindicato

1- Em caso de extinção do sindicato, ou se a assembleia geral deliberar proceder à sua dissolução, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 24.º, será nomeada uma comissão liquidatária que integrará os presidentes dos órgãos sociais em funções e três associados a indicar pela assembleia geral, sendo presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá voto de qualidade.

2- Compete à comissão liquidatária identificar os bens e património a liquidar, fazer cessar os contratos de trabalho com os colaboradores do sindicato e outros contratos com fornecedores, bem como praticar os demais atos administrativos necessários àquele fim.

3- O remanescente do espólio do sindicato, depois de pago todo o passivo, será doado a uma instituição particular de solidariedade social, a propor pela comissão liquidatária.

###### Artigo 60.º

###### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

###### Artigo 61.º

###### Contagem de prazos

Todos os prazos constantes dos presentes estatutos serão contados com a exclusão de sábados, domingos e feriados.

#### SECÇÃO II

##### Direito de tendência

###### Artigo 62.º

###### Constituição

No STMO podem ser constituídas tendências sindicais:

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de cinquenta associados devidamente identificados, com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, princípios fundamentais e programa de ação, sendo permitida a sua associação a um logótipo.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa da assembleia geral.

###### Artigo 63.º

###### Exercício

O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com os seguintes números:

1- A possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não confundíveis com os do STMO.

2- Estabelecer livremente a sua organização interna.

3- Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, da seguinte forma:

a) Publicar semestralmente um comunicado, no sítio da Internet do sindicato, com a extensão máxima de vinte e cinco linhas cada;

b) No boletim informativo do sindicato, a partir do reconhecimento da tendência pela mesa da assembleia geral, publicar um texto de extensão não superior a meia página.

###### Artigo 64.º

###### Objetivos

Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objetivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

###### Artigo 65.º

###### Deveres

As tendências sindicais devem:

1- Exercer a sua ação com observância das regras democráticas.

2- Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente.

3- Impedir a instrumentalização partidária do sindicato.

4- Não praticar quaisquer ações que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical independente.

### SECÇÃO III

#### Disposições transitórias

##### Artigo 66.º

**Associados a exercer funções no estrangeiro, em regime de requisição, cedência e mobilidade**

Os associados que se encontrem a desempenhar tempo-

rariamente atividades determinantes da qualidade de sócio no estrangeiro, que tenham sido requisitados, estejam em regime de cedência de interesse público ou na situação de mobilidade manterão a sua qualidade de sócios desde que continuem a pagar as suas quotas de acordo com o disposto no número 1 do artigo 13.º destes estatutos.

##### Artigo 67.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 2 de junho de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 169 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

#### **Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de abril de 2015, para mandato de dois anos.

Direção

Membros efectivos:

Presidente - Sovena, Portugal Consumer Goods, SA, representante: Eng.º Luís Maria da Cunha Folque de Mendoça.

Tesoureiro - Victor Guedes - Indústria e Comércio, SA, representante: Dr. Pedro Miguel Marques da Silva Cruz.

Secretário - Cidacel, SA - Comércio e Indústria de Azeites Central Lousanense, SA, representante: Dr. José António Duarte Vieira.

Vogal - Azeol - Sociedade de Azeites e Óleos da Estremadura, SA, representante: Sr. Jorge Miguel Coelho Elias.

Vogal - Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos, CRL, representante: Dr. Luís Saraiva Crisóstomo.

Membros suplentes:

Estabelecimentos Manuel da Silva Torrado & C.ª (Irmãos) SA, representante: Sr. Rui Norte dos Santos.

Esporão - Vendas e Marketing, SA, representante: Eng.ª Ana Paula Brito dos Santos Carrilho.



Fio Dourado, L.<sup>da</sup>, representante: Eng.º João Vitor Reis Gomes Mendes.

### **Associação Nacional do Sector de Comércio e Serviços de Cuidados Corporais - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de maio de 2015, para mandato de três anos.

Presidente - Cristóvão de Almeida Silva, sócio n.º 115, portador do cartão de cidadão n.º 9342372.

Secretária - Ângela Susete de Jesus Lopes, sócia n.º 664, portadora do cartão de cidadão n.º 11268897.

Tesoureira - Guida Maria Ribeiro Faustino Soares, sócia n.º 670, portadora do cartão de cidadão n.º 8103284.

1.ª Vogal - Sabrina Santa Oliveira, sócia n.º 653, portadora do cartão de cidadão n.º 11347896.

2.ª Vogal - Severina Ferreira Gomes, sócia n.º 749, portadora do cartão de cidadão n.º 11365074.

### **APSEI - Associação Portuguesa de Segurança - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de abril de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - Bernardo da Costa - Comércio de Equipamentos de Segurança, L.<sup>da</sup>, representante: Ricardo Daniel Martins da Costa, cartão de cidadão n.º 11182988.

Vice-presidente - Centralseg - Importação e distribuição de equipamentos de segurança L.<sup>da</sup>, representante: João Paulo Pinto de Sousa, cartão de cidadão n.º 08450133.

Vice-presidente - MAFEP - Material Anti-Fogo e Proteção L.<sup>da</sup>, representante: Tiago Filipe Coelho Nunes, cartão de cidadão n.º 12322884.

Diretor efetivo - Securitas - Serviços e Tecnologia Segurança, SA, representante: Jorge Manuel Papafina Garção, cartão de cidadão n.º 07320033.

Diretor suplente - G.F.E. - Global Fire Equipment SA,

representante: João Paulo da Cunha Galvão, passaporte n.º L592371.

Diretor suplente - SIPRP - Sociedade Ibérica de Prevenção de Riscos Profissionais, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representante: Rogério Paulo de Almeida dos Santos Filipe, cartão de cidadão n.º 09163847.

### **Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de maio de 2015, para mandato de dois anos.

Presidente - INTEC - Sociedade Técnica de Equipamentos Industriais, SA representada por João Máximo Freire Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 01298018.

Secretário - Tevel - Exclusivos Teófilo Vasco Comércio de Ferragens Decorativas, L.<sup>da</sup>, representada por José Mesias Escada, portador do do bilhete de identidade n.º 575700.

Tesoureiro - Viúva C. Ferreira Pires, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Jesus Pinto de Lemos, portador do cartão de cidadão n.º 05953695.

Vogal - Ultraferragens Ferragens e Ferramentas, L.<sup>da</sup>, representada por Alberto Vieira Pinto dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 3054499.

Vogal - Mário Mendes, L.<sup>da</sup>, representada por Cristiano Lopes da Silva, portador do cartão de cidadão 02623252.

### **Confederação do Turismo Português (CTP) - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2015, foi publicada a identidade dos membros da direção, com inexactidão pelo que, assim se retifica:

Na página 1379, onde se lê:

«...eleitos em 27 de fevereiro de 2015.»

Deve ler-se:

«...eleitos em 30 de março de 2015.»

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### **AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 15 de maio de 2015, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Raquel Tadeu Pires Ferreira Mourão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10540765 8.

Nuno Miguel Santos Vieira Martins, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10592778 3.

Maria Céu Rodrigues Gomes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07138560 6.

Maria Fernanda Silva Braga, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11895071 1.

José Manuel Teixeira Soares, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12187212 2.

Elsa Helena Lopes Maciel, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11211965 4.

Jorge Felisberto Oliveira Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11167505 7.

Suplentes:

Filipe José Gonçalves Lezon Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11292778 5.

Daniel Alexandre Teixeira Soares, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 13601683.

Registado em 4 de junho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 10 do livro n.º 2.

### **Rodoviária do Tejo, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 8 de maio de 2015, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

António de Sousa Marques, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6324502.

Carlos Alberto Dias Rosa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10134171.

Hélder Manuel Martins Brites Moita, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5075115.

Isabel Marias Mota Gonçalves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10137368.

José Joaquim Filipe Valentim, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7732923.

Paulo Jorge Vieira Almeida, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9598921.

Rui Pedro Galvão Marujo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09754385.

Suplentes:

Manuel Pedro Rodrigues Castelão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7273981.

Armando Lopes Reis, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12397246.

Luis Serra Vermelho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06642871.

Registado em 5 de junho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 10 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **CSM Iberia, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de maio de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CSM Iberia, SA.

«Nos termos e para o efeito do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro serve a presente para informar V. Ex.ª que vão levar a efeito no dia 4 de setembro a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, da empresa CSM Iberia, SA, localizada em Zona Industrial Municipal de Fontiscos, lote 25, 4784-909 Santo Tirso.

*(Seguem-se as assinaturas de 61 trabalhadores.)»*

### **Europa&c Kraft Viana, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 26 de maio de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Europa&c

Kraft Viana, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 16 de setembro de 2015, realizar-se-á na empresa Europa&c Kraft Viana, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

### **Umbelino Monteiro, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de maio de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Umbelino Monteiro, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 24 de julho de 2015, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: Umbelino Monteiro, SA.  
Morada: Rua do Areeiro, 3105-218 Meirinhas.

*(Seguem-se as assinaturas de 35 trabalhadores.)»*

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Preparação de Cortiça**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

– **Técnico/a Industrial de Rolhas de Cortiça** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)



Anexo 1:

<b>TÉCNICO/A DE PREPARAÇÃO DE CORTIÇA</b>
---

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Preparação de Cortiça</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Programar, organizar, executar e controlar a seleção e a preparação da cortiça, de acordo com as especificações técnicas e normas de boas práticas aplicáveis.

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica <sup>2</sup>	6873	1 A cortiça e a sua indústria	25
	8855	2 Gestão do montado - noções básicas	50
	0349	3 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	4798	4 Prevenção e combate a incêndios	25
	8856	5 Controlo dos processos de seleção da cortiça crua	50
	8857	6 Receção, descarregamento e calibração da cortiça crua	50
	8858	7 Controlo e técnicas de empilhamento de cortiça crua	50
	8859	8 Controlo e técnicas de paletização da cortiça crua	50
	4710	9 Movimentação de cargas	50
	8860	10 Processos e controlo de cozedura da cortiça	50
	8861	11 Processos e controlo da estabilização da cortiça cozida	50
	8862	12 Controlo e técnicas de traçamento da cortiça cozida	50
	8863	13 Controlo e técnicas de recorte da cortiça cozida	50
	4715	14 Técnicas de seleção da cortiça cozida - iniciação	50
	8864	15 Técnicas de seleção/classificação de cortiça cozida - desenvolvimento	50
	4716	16 Técnicas de classificação de calibres de cozida - iniciação	50
	8865	17 Técnicas de classificação de calibres de cortiça cozida - desenvolvimento	50
	4719	18 Processos de armazenamento e expedição	25
	8866	19 Processos de transformação da cortiça em rolhas e outros produtos - noções básicas	50
	6889	20 Planificação e organização de trabalho	50
	4791	21 Gestão da produção	50
	4793	22 Introdução à gestão da qualidade	25
	4794	23 Segurança alimentar aplicada à indústria rolheira	25
	6888	24 Código internacional das práticas rolheiras (CIPR)	25

<sup>2</sup>À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

Para obter a qualificação de **Técnico/a de Preparação da Cortiça**, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 50 horas da Bolsa de UFCD.**

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	7850	25 Gestão de stocks	25
	5438	26 Gestão integrada de recursos humanos	25
	4708	27 Tecnologia das caldeiras e geradores de vapor	50
	4709	28 Condução de caldeiras e geradores de vapor	50
	7852	29 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	30 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	31 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	32 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	33 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	34 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	35 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Anexo 2:

<b>TÉCNICO/A INDUSTRIAL DE ROLHAS DE CORTIÇA</b>
--

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>3</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a Industrial de Rolhas de Cortiça</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Controlar, orientar e executar os trabalhos na área da transformação, da granulação e da aglomeração de cortiça para a produção de rolhas, assegurando ainda a gestão dos recursos humanos e materiais, de acordo com as especificações técnicas e normas de boas práticas aplicáveis.

---

<sup>3</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica <sup>4</sup>	6873	1 A cortiça e a sua indústria	25
	6874	2 Controlo da receção, do empilhamento, da cozedura e da estabilização da cortiça	25
	8867	3 Técnicas de traçamento, recorte e seleção de cortiça	50
	4721	4 Produção de discos de cortiça	50
	8868	5 Técnicas de rabaneação e laminagem para rolhas multipeça	25
	4722	6 Técnicas de colagem de peças de cortiça natural	25
	8869	7 Processos e técnicas de rabaneação	25
	8870	8 Técnicas de trituração e granulação	50
	8871	9 Controlo dos processos e técnicas de separação por densidades e granulometrias e de secagem	25
	8872	10 Processos e técnicas de aglomeração por extrusão	50
	8873	11 Processos e técnicas de aglomeração por moldação individual	25
	4725	12 Técnicas de brocagem a pedal	50
	8874	13 Técnicas de brocagem semiautomática e automática	50
	8875	14 Processos de acabamentos dimensionais de rolhas e discos	25
	4729	15 Processos de acabamentos dimensionais específicos	50
	8876	16 Padrões de classes visuais de rolhas e discos	25
	8877	17 Processos e técnicas de corte de bastões e colagem de discos	50
	8878	18 Técnicas de escolha de discos em tapete	25
	8879	19 Técnicas de escolha visual de rolhas em banca e tapete	50
	4737	20 Tecnologia da escolha eletrónica de discos	25
	4736	21 Tecnologia da escolha eletrónica de rolhas	50
	4762	22 Processos de lavação e secagem	25
	4739	23 Processos de colmatagem e revestimento	25
	4763	24 Processos de marcação, tratamento e capsulagem	50
	8880	25 Controlo da qualidade de granulados e de rolhas de cortiça	50
	8881	26 Processos de contagem, embalagem, armazenagem e movimentação de cargas	25
	4794	27 Segurança alimentar aplicada à indústria rolheira	25
	0349	28 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	6888	29 Código internacional das práticas rolheiras (CIPR)	25

<sup>4</sup>À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.



Formação Tecnológica <sup>5</sup>	6889	30	Planificação e organização do trabalho	50
	8882	31	Análise sensorial em cortiça - conceitos básicos	25

Para obter a qualificação de **Técnico/a Industrial de Rolhas de Cortiça**, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 50 horas da Bolsa de UFCD.**

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	8883	32	Manutenção das máquinas para a produção de discos de cortiça	25
	8884	33	Manutenção de máquinas para a produção de rolhas de cortiça	50
	8885	34	Manutenção de máquinas de aglomeração da cortiça em rolhas	50
	7850	35	Gestão de <i>stocks</i>	25
	5438	36	Gestão integrada de recursos humanos	50
	4793	37	Introdução à gestão da qualidade	25
	7852	38	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	39	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	40	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	41	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	42	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	43	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	44	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

<sup>5</sup>À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

– **Preparador/a de Cortiça**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**)

A UFCD 4715 - Técnicas de seleção de cortiça cozida (50 H) passa a designar-se Técnicas de seleção da cortiça cozida - iniciação (50 H)

A UFCD 4716 - Técnicas de classificação de calibres de cortiça cozida (50 H) passa a designar-se Técnicas de classificação de calibres de cortiça cozida - iniciação (50 H)

– **Operador/a de Transformação de Cortiça**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**)

Alteração dos objetivos da UFCD 4722 - Técnicas de colagem de peças de cortiça natural (25 H)

Alteração dos objetivos da UFCD 4725 - Técnicas de brocagem a pedal (50 H)

Alteração dos objetivos, conteúdos e carga horária da UFCD 4762 - Processos de lavação e secagem

– **Operador/a de Granulação e Aglomeração de Cortiça**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**)

Alteração dos objetivos, conteúdos e carga horária da UFCD 4762 - Processos de lavação e secagem

– Alteração da designação da qualificação **Técnico/a de Máquinas Retas**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações, que passa a designar-se **Técnico/a de Malhas - Máquinas Retas**

Anexo 3:

4715	Técnicas de seleção da cortiça cozida - iniciação	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	1. Reproduzir padrões de classes visuais de cortiça cozida.	
Conteúdos	<div>1. Classificação visual da cortiça cozida</div> <div>2. Elaboração de padrões de classes visuais</div> <div>3. Segurança e higiene<div>3.1. Ergonomia do posto de trabalho</div><div>3.2. Meios de proteção coletiva e individual</div></div>	
4716	Técnicas de classificação de calibres de cortiça cozida - iniciação	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	1. Reproduzir calibres de cortiça cozida.	
Conteúdos	<div>1. Classificação e calibres de cortiça cozida</div> <div>2. Técnicas e equipamentos de medida</div> <div>3. Segurança e higiene<div>3.1. Ergonomia do posto de trabalho</div><div>3.2. Meios de proteção coletiva e individual</div></div>	

**Anexo 4:**

4722	Técnicas de colagem de peças de cortiça natural	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Reconhecer as cortiças a colar e ponto de união.</li><li>2. Aplicar técnicas de colagem e práticas de controlo da eficácia da colagem.</li><li>3. Manipular produtos químicos.</li><li>4. Efetuar o correto armazenamento dos produtos químicos.</li></ol>	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Objetivo da colagem de peças de cortiça natural para rolhas</li><li>2. Técnicas de seleção das peças de cortiça a colar</li><li>3. Fatores que influenciam a eficácia da colagem</li><li>4. Processos de colagem</li><li>5. Parâmetros de controlo do processo</li><li>6. Tipos de matérias-subsidiárias utilizadas</li><li>7. Armazenamento e manuseamento das matérias-subsidiárias</li><li>8. Estabilização de produto final</li><li>9. Controlo da eficácia da colagem</li><li>10. Aspetos de segurança e saúde</li><li>11. Aspetos ambientais</li><li>12. Manutenção de 1.º nível</li></ol>		

4725	Técnicas de brocagem a pedal	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Estimar visualmente a espessura da cortiça.</li><li>2. Efetuar rolhas de diâmetro médio.</li><li>3. Reconhecer defeitos de fabrico de rolhas.</li><li>4. Avaliar a qualidade das rolhas produzidas.</li></ol>	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Estimativa visual da espessura da cortiça</li><li>2. Anomalias do traço</li><li>3. Preparação da máquina</li><li>4. Brocagem de traços</li><li>5. Grau de acabamento da superfície da rolha</li><li>6. Limpeza de rolhas</li><li>7. Acondicionamento das rolhas e das aparas</li><li>8. Segurança e saúde no posto de trabalho<ol style="list-style-type: none"><li>8.1. Ergonomia</li><li>8.2. Segurança</li><li>8.3. Higiene e limpeza</li></ol></li></ol>		

4762	Processos de lavação e secagem	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Descrever métodos de lavação de rolhas.</li><li>2. Operar e vigiar o funcionamento das máquinas.</li><li>3. Reproduzir práticas de controlo visual da lavação e da eficácia da secagem.</li><li>4. Manipular produtos químicos.</li><li>5. Controlar o armazenamento dos produtos químicos.</li></ol>	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Lavção<ul style="list-style-type: none"><li>1.1. Objetivos da lavção e fatores que influenciam a eficácia da lavção</li><li>1.2. Tecnologia das máquinas de lavção e métodos de lavção de rolhas</li><li>1.3. Controlo da eficácia da lavção</li><li>1.4. Armazenamento e manuseamento de produtos químicos e aspetos de segurança e saúde</li></ul></li><li>2. Secagem<ul style="list-style-type: none"><li>2.1. Objetivos da secagem e fatores que influenciam a eficácia da secagem</li><li>2.2. Tecnologia das estufas</li><li>2.3. Controlo da eficácia da secagem</li><li>2.4. Acondicionamento de rolhas lavadas e aspetos de segurança e higiene</li></ul></li><li>3. Aspetos ambientais e manutenção de 1.º nível na lavção e secagem</li></ol>		



**Anexo 5:**

4762	Processos de lavação e secagem	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<div>6. Descrever métodos de lavação de rolhas.</div> <div>7. Operar e vigiar o funcionamento das máquinas.</div> <div>8. Reproduzir práticas de controlo visual da lavação e da eficácia da secagem.</div> <div>9. Manipular produtos químicos.</div> <div>10. Controlar o armazenamento dos produtos químicos.</div>	
Conteúdos		
<div>4. Lavagem</div> <div>4.1. Objetivos da lavagem e fatores que influenciam a eficácia da lavagem</div> <div>4.2. Tecnologia das máquinas de lavagem e métodos de lavagem de rolhas</div> <div>4.3. Controlo da eficácia da lavagem</div> <div>4.4. Armazenamento e manuseamento de produtos químicos e aspetos de segurança e saúde</div> <div>5. Secagem</div> <div>5.1. Objetivos da secagem e fatores que influenciam a eficácia da secagem</div> <div>5.2. Tecnologia das estufas</div> <div>5.3. Controlo da eficácia da secagem</div> <div>5.4. Acondicionamento de rolhas lavadas e aspetos de segurança e higiene</div> <div>6. Aspetos ambientais e manutenção de 1.º nível na lavagem e secagem</div>		

#### 4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Malhas - Máquinas de Peúgas e Meias e Seamless**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações