



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul. ....	3526
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte) .....	3527
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro .....	3528
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas .....	3529
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	3530
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	3531
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....	3533
— Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETE-SE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros .....	3534
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços .....	3535
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços .....	3536
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....	3537

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Revisão global. .	3539
— CCT entre a ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras. ....	3555

— CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado. . . . .	3559
— ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global . . . . .	3577
— AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e texto consolidado. . . . .	3593
— AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e texto consolidado . . . . .	3634

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

...

#### **Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:**

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) — Alteração. . . . .	3675
— SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração . . . . .	3687
— Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE — Alteração . . . . .	3699

##### **II — Direcção:**

— Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias — Eleição em 30 de Junho de 2009 para o mandato de três anos. . . . .	3699
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Associação Industrial do Minho — AIM, que passa a denominar-se Associação Industrial do Minho — Associação Empresarial — AIM — Alteração . . . . .	3700
— CPCI — Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário . . . . .	3709
— ACIST-AET — Associação Empresarial de Telecomunicações, que passa a denominar-se ACIST — Associação Empresarial de Comunicações de Portugal — Alteração . . . . .	3717

##### **II — Direcção:**

— AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Eleição em 8 de Julho de 2009 para o mandato de dois anos . . . . .	3717
— Associação Nacional do Sector de Comércio e Serviços de Cuidados Corporais — Eleição em 15 de Maio de 2009 para o mandato de três anos. . . . .	3718

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Comissão de Trabalhadores da Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L. <sup>da</sup> — Alteração . . . . .	3718
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

##### **II — Eleições:**

— Comissão de Trabalhadores da FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. — Eleição em 10 de Julho de 2009 para o mandato de dois anos . . . . .	3730
— Comissão de Trabalhadores da Empresa Kromberg & Schubert Portugal, L. <sup>da</sup> — Eleição em 22 de Junho de 2009 para o mandato de três anos . . . . .	3730
— Comissão de Trabalhadores da INTERBOLSA — Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, S. A. — Eleição em 20 de Julho de 2009 para o mandato de dois anos . . . . .	3730
— Comissão de Trabalhadores da Fundação Dois Portos, S. A. — Eleição em 15 de Julho de 2009 para o mandato de dois anos. . . . .	3731
— Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição. . . . .	3731

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

### I — Convocatórias:

— Câmara Municipal de Torres Vedras .....	3731
— LUSITECA — Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A. ....	3731
— Continental MABOR — Indústria de Pneus, S. A. ....	3732

### II — Eleição de representantes:

— Câmara Municipal de Caminha — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 12 de Maio de 2009 .....	3732
— CABELTE — Cabos Eléctricos e Telefónicos, S. A. — Representantes dos trabalhadores para a SHST — Substituição. . .	3732

### Conselhos de empresa europeus:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

### Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações .....	3733
1. Integração de novas qualificações .....	3734
2. Exclusão de qualificações:	
...	
3. Alteração de qualificações .....	3738

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

## SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009, com rectificação publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro exerçam a actividade de indústria de tripas.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade regulada na área e no âmbito da convenção.

Não foi possível apurar o impacte da extensão porque os quadros de pessoal de 2006 abrangem o universo de

trabalhadores que exercem funções no sector de actividade da indústria de tripas, por referência ao território nacional e a convenção apenas se aplica em alguns distritos do território do continente.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 5,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009, com rectificação publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, são estendidas, nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviços das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pas-

telaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que na área da convenção se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 8228, dos quais 4944 (68 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 804 (11,1 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 9,6 %. São as empresas dos escalões até 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, com um acréscimo de 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

O nível I do horário normal e do horário especial da tabela salarial constante do anexo III consagra valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

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

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

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

3 — As retribuições do nível I da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 649, dos quais 79 (12,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 65 (10 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,8 %. São as empresas de dimensão superior a 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 6,2 %, o subsídio para grandes deslocações no país e no estrangeiro e o seguro do pessoal deslocado, em 5,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e para o subsídio de refeição uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção. As compensações das despesas de deslocações

e o seguro do pessoal deslocado previstos, respectivamente, nas cláusulas 24.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>, indexadas às tabelas salariais, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal é outorgante do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 Agosto de 1992, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1994. Considerando que o regulamento de extensão não pode ser emitido no âmbito de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e que as mesmas convenções foram oportunamente objecto de extensão, procede-se à exclusão dos empregadores filiados na referida associação de empregadores.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SERS — Sindicato dos Engenheiros e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não é aplicável aos empregadores filiados na AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Novembro de 2008 e o valor do subsídio de refeição, previsto na cláusula 8.<sup>a</sup>, produz efeitos desde 1 de Março de 2009.

3 — São excluídas da retroactividade prevista no n.º 2 as cláusulas 24.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

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

Lisboa, 31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades abrangidas e a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 12 564, dos quais 6171 (49,1 %), auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1550 (12,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de

7,6%. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores e com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 5 % e os subsídios conferidos para deslocações entre 1,8 % e 20 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e venda e distribuição de gás e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, representados pelas associações que as outorgaram, exerçam a sua actividade no sector do comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade regulada no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados nos anos de 2007 e 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 13 545, dos quais 4875 (37,9 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1416 (11 %), auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas de caixa, as diuturnidades e o subsídio de frio, em 2,4 % e algumas ajudas de custo nas deslocações, em 2,4 e 2,6 %. Conside-



rando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tal como nas extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de convenções colectivas de trabalho outorgadas por outras associações de empregadores, quer de âmbito regional quer de âmbito nacional, que se aplicam às actividades de comércio por grosso ou por grosso e a retalho de produtos alimentares e de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas. Assim, a presente extensão só se aplica aos empregadores que em exclusivo se dediquem ao comércio grossista de produtos alimentares e não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva que contemple a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 54.<sup>a</sup>, «Ajudas de custo», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de armazenista, importador ou exportador de frutas, produtos hortícolas ou sementes, armazenista, importador ou exportador de azeite, bem como aos que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e ainda aos que exerçam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e

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

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva que contemple a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 54.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e de 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 7333, dos quais 2064 (28,2%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1018 (13,9%) auferem retribuições inferiores às conven-

cionais em mais de 6,9 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

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

As retribuições previstas na tabela salarial relativas aos níveis XIII, XIV e XV são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A área da convenção abrange, apenas, os concelhos de Alcobaça, Ansião, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Peniche, Pombal e Porto de Mós (área das associações de empregadores outorgantes). As extensões anteriores da convenção abrangeram os concelhos de Alvaizere e de Figueiró dos Vinhos por inexistir enquadramento associativo para a actividade considerada, enquanto que a existência de associações de empregadores representativas da actividade abrangida pela convenção nos concelhos de Castanheira de Pêra e de Pedrógão Grande inviabilizou a extensão das convenções anteriores. Nestes últimos concelhos, as condições de trabalho aplicáveis ao comércio retalhista são as constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1983, objecto de extensão por portaria publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1983. Considerando a desactualização das condições de trabalho aplicáveis nos referidos concelhos e que o Código do Trabalho revisto permite a extensão de convenção colectiva a empregadores e a trabalhadores integrados no mesmo âmbito sectorial e profissional, não sendo impeditiva da extensão em área geográfica diferente a existência de associações de empregadores ou sindicais, a presente extensão abrange os concelhos de Castanheira de Pêra e de Pedrógão Grande, sem abranger o âmbito da convenção neles existente de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho. Por outro lado, relativamente a estes concelhos, por se revelar instrumental da presente extensão, procede-se igualmente à extensão das condições de trabalho constantes das convenções colectivas de trabalho anteriores em vigor, desde a última revisão global, publicada no referido *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 1996, aplicáveis ao comércio retalhista nos restantes concelhos do distrito de Leiria.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, adoptada pelas extensões anteriores, embora a legislação em que se baseia tenha sido revogada, porque a presente extensão respeita a uma revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

De comércio a retalho alimentar ou misto, que disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

De comércio a retalho não alimentar, que disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

De comércio a retalho alimentar ou misto, caso a empresa ou o grupo a que pertença tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

De comércio a retalho não alimentar, caso a empresa ou o grupo a que pertença tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, são estendidas no distrito de Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;

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

2 — As condições de trabalho em vigor constantes dos contratos colectivos de trabalho publicados no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22, de 15 de Junho de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 29, de 8 de Agosto de 1998, 32, de 29 de Agosto de 2000, e 45, de 8 de Dezembro de 2004, são estendidas nos concelhos de Castanheira de Pêra e de Pedrógão Grande às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas.

3 — As retribuições relativas aos níveis XIII, XIV e XV apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 12, de 29 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas e a todos os trabalhadores das categorias profissionais previstas que na área da convenção se dediquem ao comércio a retalho.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007 e em 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 2105, dos quais 868 (41,2 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 370 (17,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,4 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas em 2,8 % e as diuturnidades em 2,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Em nota ao anexo III, «Tabela salarial», prevê-se que para os trabalhadores dos níveis salariais XII, XIII e XIV e para os trabalhadores com idade inferior a 18 anos a retribuição corresponda a 75 % do valor referido no diploma legal que em cada ano aprova a retribuição mínima mensal garantida. A retribuição mínima mensal garantida só pode ser objecto de reduções, relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida disposição convencional apenas é objecto de extensão nos termos e condições previstos na citada disposição legal.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, adoptada pelas extensões anteriores, embora a legislação em que se baseie tenha sido revogada, porque a presente extensão respeita a uma revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora — Comércio, Turismo e Serviços e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, são estendidas, no distrito de Évora:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2 — A nota a) à tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, seja inferior à retribuição que resulta da aplicação da regra nela prevista.

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2009.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 3 e 10, de 22 de Janeiro de 2009 e de 15 de Março de 2009, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à prestação serviços de segurança privada e prevenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da segunda das referidas convenções requereram a extensão das alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores signatárias, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento

percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007 e 2008.

O número de trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um número residual, é de 24 431, dos quais 715 (2,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 450 (1,8%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,8%. São as empresas do escalão até 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o abono para falhas, em 5,7%, o subsídio de alimentação, entre 2,73% e 2,76%, os subsídios de deslocação, entre 5,76% e 5,8%, o seguro de acidentes pessoais, em 2,8% e o subsídio de função mensal entre 2,60% e 2,80%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis xxiii a xxv das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, os subsídios de deslocação previstos na alínea c) do anexo II, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AES — As-

sociação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 3 e 10, de 22 de Janeiro de 2009 e de 15 de Março de 2009, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — As retribuições previstas nas tabelas salariais para os níveis xxiii a xxv apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção dos subsídios de deslocação previstos na alínea c) do anexo II, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de prestação

de serviços de «*merchandising e field marketing*» e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

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

Não foi possível proceder ao estudo do impacto da extensão da tabela salarial em virtude da primeira convenção entre estes outorgantes datar de 2007 e de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal disponível se reportar a 2006.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-la na extensão.

Tem-se em consideração que os trabalhadores filiados em sindicatos associados na FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços foram excluídos da extensão do contrato colectivo de trabalho inicial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, em consequência da oposição deduzida pela referida federação sindical, não lhes sendo aplicáveis as condições de trabalho nele previstas. Inserindo-se as actuais alterações num acordo global de condições de trabalho, os referidos trabalhadores são excluídos da presente extensão.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de prestação de serviços de «mer-

chandising e field marketing» e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2 — O disposto no número anterior não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos associados na FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual

médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007 e 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1400, dos quais 968 (69 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 84 (6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 9,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação, em 40 % e o abono para falhas, em 24,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que a actividade abrangida pela convenção é igualmente abrangida pelos contratos colectivos de trabalho celebrados pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra, entende-se que é conveniente excepcionar da presente extensão as empresas filiadas nestas associações.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32 e 33, de 29 de Agosto de 2008 e de 8 de Setembro de 2008, respectivamente, e, ainda, entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã se dediquem ao comércio retalhista, a actividades do comércio grossista identificadas pela respectiva classificação de actividade económica (CAE) e à reparação de bens de uso pessoal e doméstico (CAE 952) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho na área da sua aplicação.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas quer quanto aos valores das retribuições, quer quanto às profissões e categorias profissionais. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2006, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções é cerca de 61 130, com exclusão de um grupo residual, dos quais 49 665 (81,2%) são a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição em 8,7%, o subsídio mensal para falhas e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro com acréscimos de 4,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a UACS — União de Associações de Comércio e Serviços e diversas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, pelo que, à semelhança das extensões anteriores, a presente extensão não se aplica às empresas filiadas nas associações inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as

quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, adoptada pelas extensões anteriores, embora a legislação em que se baseia tenha sido revogada. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

#### **Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, são estendidas nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que



exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

c) A extensão prevista na alínea a) não se aplica às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 25.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Revisão global.**

A presente revisão substitui a convenção para a indústria de bolachas publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito e alteração do contrato**

##### Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, 9 empresas e 620 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

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

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

4 — Por denúncia entende-se o período de revisão, feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve ouvir previamente os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores, que tem o prazo de 10 dias cada um, a contar da data da recepção da consulta, para se pronunciarem.

2 — No preenchimento das vagas no quadro da empresa, a entidade patronal deve dar preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

3 — No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.

4 — Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:

a) Regulamento interno, ou conjunto de normas que o substituam;

b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

2 — Nos contratos a termo com duração superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for igual ou inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

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

5 — Em qualquer caso é sempre garantida pela totalidade ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de experiência convencionado por escrito, excepto quando a rescisão partir do trabalhador, caso em que só há direito à remuneração correspondente ao período efectivamente decorrido.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que solicite para o seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este contrato, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos,

equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

2 — Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

3 — Para efeitos do direito a férias e subsídios de férias e de Natal, qualquer fracção do mês contará sempre como um mês completo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório, ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3 — Se a substituição não puder ser feita nos termos do n.º 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do n.º 6.

4 — Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5 — À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.

6 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7 — No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal.

8 — Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês contará sempre como um mês de trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Os operadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de 1.<sup>a</sup> ao fim de dois anos.

2 — Os operadores de 1.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de máquinas de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos.

3 — Os oficiais electricistas de 2.ª e os serralheiros mecânicos de 2.ª ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4 — A promoção dos operadores de máquinas de 2.ª a operadores de máquinas de 1.ª ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios:

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;

Antiguidade.

5 — A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.ª obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

#### Cláusula 9.ª

##### Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, datas de nascimento e de admissão, bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2 — No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à Associação cópia daquele quadro.

3 — Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato, em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição mínima do trabalhador

##### Cláusula 10.ª

##### Retribuições

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = \frac{1}{30} \text{ do salário mensal}$$

##### Cláusula 11.ª

##### Funções inerentes a outras categorias

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias

ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

#### Cláusula 12.ª

##### Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.ª, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de € 6,30, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é  $\frac{1}{12}$  por cada mês decorrido, contando-se por um mês completo qualquer fracção de tempo inferior a 30 dias.

#### Cláusula 13.ª

##### 13.º mês para os trabalhadores militares

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12.ª

2 — Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

#### Cláusula 14.ª

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal de trabalho, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro, no montante de € 6,30, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador,

suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração em vigor nas empresas, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas nos cinco dias, e o seu início não será antes das 7 horas, podendo, com o acordo do trabalhador e ouvido o sindicato, esse início ser a partir das 6 horas.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira.

4 — Dentro dos condicionalismos legais, compete à entidade patronal estabelecer ou alterar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, para os trabalhadores abrangidos por este contrato à data da entrada em vigor da sua revisão de 2009, as alterações dos horários de trabalho só poderão entrar em vigor mediante acordo prévio dos trabalhadores interessados.

6 — O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados e parecer favorável do sindicato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tolerância da entrada ao serviço

1 — A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a 45 minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2 — Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a 15 minutos.

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificada ou injustificadamente e não

tiver somado atrasos superiores a 15 minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do n.º 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>

6 — Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores estão abrangidos à prestação de trabalho suplementar, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

5 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

7 — O trabalho suplementar previsto no n.º 5 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

8 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

10 — O trabalho suplementar previsto no n.º 6 não fica sujeito a quaisquer limites.

11 — Os trabalhadores têm direito a 15 minutos, sem perda de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo.

12 — A entidade patronal garantirá o transporte do trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não hajam os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio próprio de transporte ou se veja privado dele.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100 % por cada hora.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

### CAPÍTULO V

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Período de férias**

1 — O período normal de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade

de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup>, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de € 6,30, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 5 da cláusula 14.<sup>a</sup>, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>****Alteração do período de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Encerramento para férias**

1 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>****Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição

correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito da antiguidade.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****Efeitos de 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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por médico da segurança social, estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo de trabalho, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>****Descanso semanal**

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar,

sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São obrigatoriamente feriados:

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

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

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

3 — Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Quanto ao 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração

O trabalho prestado em dia feriado será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal, excepto nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, em que a remuneração será igual ao quádruplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

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

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

i) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pai, mãe, padrasto, madrastra, filho, filha, enteado, enteada, sogro, sogra, genro ou nora do trabalhador;

ii) Dois dias consecutivos por falecimento de avô, avó, neto, neta, bisavô, bisavó, bisneto, bisneta, irmão, irmã do trabalhador ou do seu cônjuge;

iii) Aplica-se o disposto na alínea i) ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

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

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

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

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

g) As ausências superiores ao crédito de horas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, mas, relativamente aos delegados sindicais, apenas as que sejam motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, nos termos previstos na lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Consequência das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea *g*) do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74.<sup>a</sup>

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Consequência das faltas não justificadas**

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

**CAPÍTULO VI****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 40.<sup>a</sup>****Cessação do contrato de trabalho**

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

**CAPÍTULO VII****Direitos e deveres das partes****Cláusula 41.<sup>a</sup>****Deveres das entidades patronais**

São deveres das entidades patronais:

- a*) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b*) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c*) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, donde constarão, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como

a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;

*d*) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;

*e*) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua categoria profissional;

*f*) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;

*g*) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;

*h*) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho;

*i*) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

*a*) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exerce;

*b*) Guardar segredo profissional;

*c*) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;

*d*) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

*e*) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe é confiado;

*f*) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

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

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

*c*) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;



d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;

e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;

f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup> deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) A prática do *lock-out*;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal**

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VIII

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho — Princípio geral**

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele preste serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2 — Se, mesmo assim, foi feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudesse prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Transferências individuais**

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

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

### CAPÍTULO IX

#### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Protecção da segurança e saúde**

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, enquanto mães e ou pais, os direitos previstos na lei, nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde;

b) Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;

c) Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas;

d) Sempre que os resultados da avaliação referida na alínea b) revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- i) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- ii) Se a adaptação referida no número anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- iii) Se as medidas referidas nos números anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar exposição aos riscos;

e) É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde;

f) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos na alínea b), bem como os agentes e condições de trabalho referidos na alínea anterior, são determinados em legislação especial.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Protecção no despedimento

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

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

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequente à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

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

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

5 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, ao pagamento das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até o fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3 — Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4 — A dispensa a que se refere o n.º 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no Estatuto do Trabalhador-Estudante.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3 — As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e acidentes de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de doença

1 — Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40 % da retribuição que receberia

se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Se o subsídio de doença da previdência exceder 60 % da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3 — Se a soma do complemento regulado no n.º 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4 — Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do n.º 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Restrições ao complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.<sup>a</sup> durante os 12 meses subsequentes.

2 — Logo que o trabalhador perfaça 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>, sem as limitações da cláusula 54.<sup>a</sup>

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

## CAPÍTULO XII

### Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressaltando-se as condições pela tecnologia de fabrico.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

1 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a pro-

moção de saúde dos trabalhadores, definidos nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2 — Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3 — Os quatro elementos designados elegerão, de entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4 — A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

5 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, mas sem perda de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;

b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;

d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente

melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;

e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;

f) Colaborar com os correlativos serviços de limpeza e também com os serviços de primeiros socorros;

g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;

h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspecção do trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;

k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2 — Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto nas reuniões ordinárias como nas extraordinárias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem, dentro do possível, frequentar anualmente cursos de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macacos, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

## CAPÍTULO XIII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas ou culposas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

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.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, comunicada por escrito ao trabalhador;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de 10 dias úteis;

d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo, sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias úteis.

4 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 60 dias previsto no n.º 2.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

2-A — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores, designadamente sindicais ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária e regulamentos internos

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2 — A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho,

para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2 — Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical respeitantes ao mês anterior acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições transitórias

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis a todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006.

## CAPÍTULO XVII

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

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

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

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 79.<sup>a</sup>, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocações.

5 — Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados é resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que

lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e, ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;

b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2 — Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Nível I

*Encarregado geral.* — É o trabalhador responsável pelo fabrico, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

#### Nível II

*Chefe de linha* — É o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico, é responsável por uma linha de fabrico, assim como todo o seu processo produtivo, competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada gestão dos meios materiais e humanos ao seu dispor. Tem a seu cargo grupos de máquinas, bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas. Domina o funcionamento integral da equipa e os seus sistemas de controlo, podendo utilizar para o desempenho das suas funções meios informáticos, mecânicos, eléctricos e de outro tipo. Coordena um grupo médio de máquinas e pessoas.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

*Técnico de controlo de qualidade.* — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

*Técnico de fabrico.* — É o trabalhador que, possuindo bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico, executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico, sendo responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases, nomeadamente pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, mantém todas as máquinas e ou equipamentos sob a sua responsabilidade em bom funcionamento e afinação, de forma a obter a melhor qualidade e rendimento. Detecta avarias, repara, afina, monta e desmonta os diferentes órgãos de máquinas ou equipamentos. Assegura a manutenção preventiva do equipamento.

#### Nível III

*Analista.* — É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedade da matéria-prima e produtos acabados.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos e toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora

com o superior hierárquico na organização material do armazém.

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

**Oficial electricista de 1.ª** — É o trabalhador que executa montagens de instalações eléctricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

**Operador de máquinas de 1.ª** — É o trabalhador que conduz máquinas, sendo responsável pelo seu bom funcionamento e limpeza do local de trabalho; para tal são-lhe exigidos conhecimentos técnicos necessários à consecução das tarefas operativas.

**Serralheiro mecânico de 1.ª** — É o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

#### Nível III-A

**Operador de máquinas de empacotamento.** — É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.ª, responsabilidade na operação corrente de máquinas de empacotamento; responsabilidade na mudança de bobines; realização de operações de afinação corrente de máquinas de empacotamento.

#### Nível IV

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

**Oficial electricista de 2.ª** — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

**Operador de empilhadora.** — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

**Operador de máquinas de 2.ª** — É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.ª

**Serralheiro mecânico de 2.ª** — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções de serralheiro mecânico de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

#### Nível V

**Empregado de armazém.** — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à

expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

**Operador de 1.ª** — É o trabalhador com conhecimentos e prática do seu posto de trabalho que exerce funções específicas totalmente definidas e normalizadas, habitualmente repetitivas, quer mecânicas quer manuais, competindo-lhe igualmente a limpeza do seu local de trabalho.

**Preparador de laboratório.** — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

#### Nível VI

**Operador de 2.ª** — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do operador de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

### ANEXO II

#### Remunerações mínimas mensais

		Em euros
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado geral . . . . .	965
II	Chefe de linha . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Técnico de controlo de qualidade . . . . . Técnico de fabrico . . . . . Técnico de manutenção . . . . .	881
III	Analista . . . . . Controlador de qualidade . . . . . Fiel de armazém . . . . . Motorista . . . . . Oficial de electricista de 1.ª . . . . . Operador de máquinas de 1.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª . . . . .	731
III-A	Operador de máquinas de empacotamento . . .	661
IV	Ajudante de motorista . . . . . Oficial electricista de 2.ª . . . . . Operador de empilhador . . . . . Operador de máquinas de 2.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª . . . . .	593,50
V	Empregado de armazém . . . . . Operador de 1.ª . . . . . Preparador de laboratório . . . . .	571
VI	Operador de 2.ª . . . . . Servente de limpeza . . . . .	536

Lisboa, 30 de Abril de 2009.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Catarina Lemos Rodrigues Saldanha de Azevedo*, mandatária.

*Tiago Cochofel de Azevedo*, mandatário.



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

*Francisco Martins Cavaco*, mandatário.

#### **Declaração**

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

Lisboa, 23 de Julho de 2009. — Pela Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro.*

Depositado em 30 de Julho de 2009, a fl. 54 do livro n.º 11, com o n.º 189/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **CCT entre a ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

#### **Cláusula prévia**

O CCT para a indústria alimentar pelo frio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 15 de Abril de 2007, e n.º 18, de 15 de Maio de 2008, é revisto da forma seguinte:

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência e revisão**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que corresponde 3040 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência do contrato**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — A tabela salarial em anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2009.
- 5 — .....

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Denúncia do contrato**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### **CAPÍTULO II**

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

.....

#### **CAPÍTULO III**

##### **Direitos e deveres das partes**

.....

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Da prestação do trabalho**

#### **Cláusula 14.ª**

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

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.ª

#### **Cláusula 15.ª**

##### **Horário de trabalho**

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho.

#### **Cláusula 16.ª**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, devendo observar-se um intervalo que não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, após cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Os trabalhadores beneficiarão de uma pausa diária de dez minutos, que contará como tempo efectivo de

serviço em período a determinar pela entidade empregadora.

3 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira.

6 — No horário por turnos, os intervalos para refeição de duração de trinta minutos não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 — Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos;
- b) Regime de dois turnos rotativos.

8 — O subsídio de turno não deverá ser inferior a 13 % no regime de três turnos e de 8 % no regime de dois turnos, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 18 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 60 horas.

3 — Quando da prestação de 50 horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10 % da

retribuição de base mensal; ocorrendo a prestação de 60 horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10 % da sua retribuição base mensal e assegurará a alimentação ou, em alternativa, pagará a esse título € 4 diários.

4 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

5 — Se a alteração do horário de trabalho provocar acréscimo de despesas de transporte, o empregador, prévia e individualmente, acordará com o trabalhador o pagamento dessas despesas.

6 — Os trabalhadores que nos termos das disposições legais em vigor sejam objecto de regimes de protecção laboral especial, em virtude do seu estado ou situação, são dispensados deste tipo de horário, podendo sempre o empregador exigir prova demonstrativa do prejuízo e ou incompatibilidade resultante da sua aplicação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1 — Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3 — Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4 — Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou

acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup> deste CCT («Retribuição do trabalho suplementar»).

5 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até dez horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

6 — O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais, necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 — Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 — A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações, 10 % da retribuição base auferida.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira, determinando uma compensação de 10 % sobre a retribuição de base diária.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, de 1 de Maio a 31 de Outubro, e das 19 às 7 horas, de 1 de Novembro a 30 de Abril.

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago com o acréscimo de 100 %.

5 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

6 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

7 — O descanso compensatório vence-se quando fizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado no período de 30 dias.

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 —	.....
2 —	.....
3 —	.....
4 —	.....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### Prémios

1 —	.....
2 —	.....
3 —	.....
4 —	.....
5 —	.....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

.....
a) .....
b) .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Subsídio de frio**

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de € 31,80.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

## CAPÍTULO VI

**Deslocações**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Deslocações**

1 — .....

2 — Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — € 2,45;

Almoço ou jantar — € 9,20;

Ceia — € 4,20;

Dormida — contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de € 52.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Utilização de veículo pelo trabalhador**

1 — .....

2 — .....

## CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

## CAPÍTULO VIII

**Da cessação do contrato de trabalho**

.....

## CAPÍTULO IX

**Das condições particulares de trabalho**

.....

## CAPÍTULO X

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

## CAPÍTULO XI

**Das sanções disciplinares**

.....

## CAPÍTULO XII

**Actividade sindical**

## SECÇÃO I

**Actividade sindical na empresa**

.....

## SECÇÃO II

**Nomeação de delegados e seus direitos**

.....

## SECÇÃO III

**Comissão sindical de empresas**

.....

## CAPÍTULO XIII

**Regalias sociais**

.....

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 61.<sup>a</sup>**Manutenção de regalias anteriores**

.....

## ANEXO I

**Definição de funções**

.....  
*Operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.  
 .....

## ANEXO II

**Tabela salarial**

Em euros

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director de produção .....	708
II	Chefe de controlo de qualidade .....	606
	Chefe de serviços .....	
	Encarregado geral .....	

Em euros		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
III	Chefe de secção ..... Encarregado ..... Técnico de manutenção .....	524
IV	Comprador de peixe ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões). Operador de manutenção de 1. <sup>a</sup> ..... Subchefe de secção .....	503
IV-A	Operador de máquinas agrícolas .....	499
V	Apontador conferente ..... Carpinteiro ..... Controlador de qualidade ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de manutenção de 2. <sup>a</sup> .....	483
VI	Distribuidor/ajudante de motorista ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de armazém ..... Operador de manutenção de 3. <sup>a</sup> ..... Repositor/promotor ..... Trabalhador de fabrico — produtos congelados.	473
VII	Guarda/porteiro ..... Preparador de produtos congelados ..... Servente ou auxiliar de armazém .....	450
VIII	Praticante .....	* 400
IX	Aprendiz. ....	* 370

\* Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 28 de Julho de 2009.

Pelo ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:

*Estêvão Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Venâncio*, mandatário.

Depositado em 3 de Agosto de 2009, a fl. 54 do livro n.º 11, com o n.º 191/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, e cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2007, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 52112, 52120, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52621, 52622 e 52623) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda, na Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres e na Associação Empresarial do Nordeste da Beira e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito da Guarda.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 620 empresas e 301 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

.....

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Aos trabalhadores das categorias sem promoção obrigatória será atribuída uma diuturnidade de € 18,50 para o ano de 2008 e de € 18,90 para o ano 2009 por cada três anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades, acrescidas às retribuições mínimas.

Cláusula 22.<sup>a</sup>-A

## Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 3,25 para o ano 2008 e de € 3,32 para o ano 2009, por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

2 — O trabalhador tem direito ao subsídio de alimentação desde que perfaça, pelo menos, metade do seu período diário normal de trabalho.

## Anexo I

## Retribuições certas mínimas

(a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2008)

Em euros			
Níveis	Âmbito profissional	2008	2009
I	Director de serviços . . . . .	639,20	653,30
	Chefe de departamento . . . . .		
	Chefe de divisão . . . . .		
	Secretário-geral . . . . .		
	Chefe de serviços . . . . .		
II	Técnico de contas . . . . .	606,30	619,60
	Guarda-livros . . . . .		
	Chefe de secção (esc.) . . . . .		
	Programador . . . . .		
III	Secretário da direcção . . . . .	557,20	569,50
	Caixeiro encarregado . . . . .		
	Chefe de compras . . . . .		
	Gerente comercial . . . . .		
	Caixeiro-chefe de secção . . . . .		
IV	Chefe de vendas . . . . .	509,50	520,70
	Inspector de vendas . . . . .		
	Caixa de escritório . . . . .		
	Expositor . . . . .		
	Primeiro-caixeiro . . . . .		
	Técnico de vendas . . . . .		
	Caixeiro-viajante . . . . .		
V	Fiel de armazém . . . . .	466	476,30
	Primeiro-escriturário . . . . .		
	Vendedor especializado . . . . .		
	Cobrador de 1. <sup>a</sup> . . . . .		
VI	Recepcionista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	439,10	450
	Segundo-escriturário . . . . .		
	Pracista . . . . .		
	Segundo-caixeiro . . . . .		
	Caixa de balcão com mais de 21 anos . . . . .		
VII	Recepcionista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	426	450
	Terceiro-caixeiro . . . . .		
	Cobrador de 2. <sup>a</sup> . . . . .		
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> . . . . .		
	Terceiro-escriturário . . . . .		
	Cobrador de 3. <sup>a</sup> . . . . .		
	Distribuidor . . . . .		
VIII	Guarda . . . . .	426	450
	Recepcionista de 3. <sup>a</sup> . . . . .		
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> . . . . .		
	Engarrafador . . . . .		
	Contínuo . . . . .		
	Porteiro . . . . .		
IX	Servente . . . . .	426	450
	Servente de limpeza . . . . .		

Em euros

Níveis	Âmbito profissional	2008	2009
VIII	Servente de limpeza (regime livre)	4,44	4,54
IX	Servente de limpeza . . . . .	426	450
X	Caixa de balcão (menor de 21 anos)	426	450
	Dactilógrafo . . . . .		
	Caixeiro-ajudante dos 1. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos . . . . .		
	Estagiário de Escritório . . . . .		
XI	Paquete de escritório . . . . .	426	450
	Praticante de caixeiro dos 1. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos . . . . .		

## Profissionais de carnes

Em euros

		2008	2009
A	Encarregado . . . . .	889,90	909,50
B	Oficial principal de carnes . . . . .	737,50	753,70
C	Oficial especializado de carnes . . . . .	633,60	647,50
D	Oficial de carnes de 1. <sup>a</sup> . . . . .	552,10	564,30
E	Oficial de carnes de 2. <sup>a</sup> . . . . .	512,10	523,40
F	Praticante de carnes do 2. <sup>o</sup> ano . . . . .	427	450
G	Praticante de carnes do 1. <sup>o</sup> ano . . . . .	426	450

Guarda, 10 de Julho de 2009.

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

*Paulo Sérgio Manuel*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Nordeste da Beira:

*Paulo Sérgio Manuel*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda:

*Paulo Sérgio Manuel*, na qualidade de mandatário e membro da direcção.

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

*José António Gouveia Gerales*, na qualidade de mandatário e membro da direcção.

## Texto consolidado

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, e cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2007, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 52112, 52120, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52621; 52622 e 52623) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda, na Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres e na Associação Empresarial do Nordeste da Beira e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito da Guarda.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 620 empresas e 301 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do clausulado do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue, assinada pelas partes subscritoras.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio até 90 dias antes de terminar o prazo referido no n.º 4 às partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraproposta.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciante disporão até 10 dias para examinarem as contrapropostas.

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

9 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10 — Na reunião protocolar deve ser definido qual(ais) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

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

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

Os trabalhadores e o sindicato têm direito de organizar e desenvolver livremente a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei.

## CAPÍTULO III

### Classificação profissional, admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos e categorias constantes do anexo I.

2 — As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço profissionais com designações diferentes das mencionadas no n.º 1 terão de os classificar nas categorias aí referidas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso em qualquer das profissões previstas neste contrato serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão será:

a) Para profissionais do comércio, de escritório e correlativos — 16 anos;

b) Para cobradores e guardas — 18 anos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

Não podem ser admitidos como empregados indivíduos que se encontrem na situação de reformados ou com processo de reforma em curso.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de qualquer trabalhador para o primeiro emprego pode ser feita a título experimental por um período de 60 dias, findos os quais o contrato pode ser revogado sem qualquer indemnização entre as partes.

2 — A admissão de profissionais que já tenham exercido a profissão será feita para categoria de nível igual ou superior ao da última que o profissional tenha e que será comprovada por documento passado pelo respectivo sindicato.

3 — O disposto no número anterior só poderá ser derogado mediante declaração de acordo subscrito pelo interessado, que deverá previamente merecer parecer escrito

favorável do delegado sindical, se o houver, e do próprio sindicato.

4 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra sua associada, ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado de fusão ou de absorção de empresas, contar-se-á como data de admissão a de admissão na empresa.

5 — A readmissão de um trabalhador na empresa onde já tenha prestado serviço concede-lhe todos os direitos e regalias que usufruiria se não tivesse havido interrupção do primeiro contrato, contando-se a sua antiguidade pelo tempo de serviço efectivo na empresa.

6 — A admissão definitiva do trabalhador na empresa deverá ser comunicada ao sindicato pela entidade patronal com todos os elementos identificadores do trabalhador, tal como deverão constar do quadro de pessoal, esteja o trabalhador sindicalizado ou não, no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador assim admitido continuar ao serviço por mais cinco dias úteis após a apresentação do trabalhador substituído, a sua admissão considera-se definitiva e deve a entidade patronal comunicar o facto ao sindicato.

3 — Verificando-se a admissão nos termos do n.º 2 desta cláusula, a categoria profissional e a retribuição não podem ser inferiores ao que eram durante a admissão para substituição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer profissional, deverão consultar o registo de desempregados do sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos, quando reconheçam que nenhum dos inscritos convém ao seu serviço.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter ao Ministério do Trabalho, em quintuplicado, até 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e nos anos seguintes até ao último dia de Novembro, um quadro de pessoal ao seu serviço abrangido por este mesmo contrato, agrupado por estabelecimentos, dentro destes por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, morada, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, de admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria profissional, diuturnidades vencidas e ordenado respectivo.

2 — A entidade patronal afixará, em lugar bem visível, no respectivo estabelecimento, uma cópia do quadro de pessoal.

3 — Sempre que se verifique alteração ao quadro de pessoal, a entidade patronal comunicá-la-á ao Ministério do Trabalho, em quintuplicado, nos 30 dias seguintes à sua verificação, devendo ser anexada ao quadro de pessoal.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverá observar-se o seguinte:

a) É obrigatória a existência de um director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 profissionais;

b) É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 12 profissionais;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis profissionais;

d) O número de estagiários nos escritórios não deverá exceder 40 % dos escriturários ou equiparados, com arredondamento para a unidade superior;

e) É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado ou chefe de secção nos estabelecimentos comerciais com um mínimo de seis empregados de comércio;

f) Nos estabelecimentos de venda em que não haja empregados com funções exclusivas de caixa, passa esse cargo a ser cometido a todos, a alguns ou a algum dos empregados;

g) O número de praticantes do comércio não deverá exceder 40 % dos profissionais existentes no estabelecimento, com arredondamento para a unidade superior;

h) A entidade patronal que exerça efectiva e regularmente funções próprias de balcão poderá ter como único empregado um estagiário ou praticante.

2 — Quando a entidade patronal tenha mais de um estabelecimento ou escritório, colectados pela mesma actividade e no mesmo concelho, serão os trabalhadores considerados em conjunto para efeitos de classificação, e, neste caso, haverá um único quadro de pessoal para todos os estabelecimentos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1 — Para efeitos de preenchimento de lugares ou vagas, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, observarão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissional;

b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;

c) Antiguidade.



3 — Os chefes de secção logo que completem 10 anos na categoria devem ser promovidos a uma das categorias superiores de chefia.

4 — Os primeiros-escriturários logo que completem três anos na categoria deverão ser promovidos a chefe de secção ou equiparados, se houver vaga. Não se fazendo a promoção, os trabalhadores destas categorias passam a vencer diuturnidades até que a promoção se verifique.

5 — Os segundos-escriturários logo que completem três anos na categoria deverão ser promovidos a primeiros-escriturários.

6 — Os terceiros-escriturários logo que completem quatro anos na categoria deverão ser promovidos a segundos-escriturários.

7 — O estágio para escriturários terá a duração máxima de três anos para os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade e de dois anos para os admitidos com idade igual ou superior a 18 anos.

8 — Os contínuos menores de 21 anos, logo que atinjam esta idade, passarão a contínuos de 1.ª classe.

9 — Os paquetes que não possuam as habilitações exigidas para os profissionais de escritório deverão ser promovidos a contínuos (menores de 21 anos) logo que atinjam 18 anos de idade.

10 — Os cobradores ou empregados dos serviços de 1.ª, 2.ª ou 3.ª logo que completem três anos de exercício na categoria deverão ser promovidos à categoria seguinte.

11 — Aos caixeiros-chefes e aos caixeiros é aplicável o disposto nos n.ºs 3, 5 e 6 desta cláusula.

12 — Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a terceiros-caixeiro logo que atinjam os 21 anos de idade ou completem três anos na categoria.

13 — Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiros-ajudantes logo que atinjam os 18 anos de idade ou completem três anos na categoria.

14 — Os trabalhadores com a categoria de praticante de carnes do 1.º ano são promovidos, decorrido um ano, à categoria de praticante de carnes do 2.º ano.

15 — Os trabalhadores com a categoria de praticante de carnes de 2.ª serão promovidos, decorrido um ano, à categoria de oficial de carnes de 2.ª

16 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de carnes de 2.ª serão promovidos, decorridos três anos, à categoria de oficial de carnes de 1.ª

17 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de carnes de 1.ª serão promovidos, decorridos três anos, à categoria de oficial de carnes especializado.

18 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de carnes especializado serão promovidos, decorridos três anos, à categoria de oficial de carnes principal.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.ª

##### Deveres da entidade patronal

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá ter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que entram na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, das instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;

j) Facultar, sem prejuízo da retribuição nem de quaisquer outras regalias, aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nocturnas.

#### Cláusula 14.ª

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos directamente ligados à actividade da empresa ou das pessoas jurídicas que a constituem;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da entidade patronal;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão mas também a própria entidade patronal para que trabalhe;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus inferiores hierárquicos;

j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença;

k) Cumprir pontualmente o horário;

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

m) Respeitar o regulamento interno da empresa.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedada à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição;

d) Baixar a categoria;

e) Transferir o profissional para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo;

f) Obrigar o profissional a adquirir ou utilizar bens fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir e readmitir o profissional, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para local de trabalho fora da localidade onde presta serviço sem o seu acordo por escrito. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações correspondentes a despedimento sem justa causa.

2 — Todo o acréscimo de despesas resultantes da transferência referida no número anterior será custeado pela entidade patronal, salvo acordo diferente com o trabalhador.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho e feriados

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já esteja a ser praticado na empresa, o período normal de trabalho será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira até às 13 horas de sábado.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados obrigatórios, além dos estabelecidos na lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal de cada concelho abrangido por este contrato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo e ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Nos períodos de balanço, se houver necessidade de prestação de trabalho extraordinário, deverá ser elaborada escala de serviço e enviada com a antecedência mínima de oito horas ao sindicato, para aprovação.

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

5 — O pagamento de trabalho extraordinário será igual à retribuição normal acrescida de 100 % e será feito no fim de cada mês em que seja prestado, juntamente com o vencimento mensal, em recibo separado.

6 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial, superior em 10 % à retribuição mensal.

7 — Sempre que a isenção implique a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

8 — O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição hora será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho onde, antes do início da sua prestação e após o seu termo, serão anotadas as horas de início e de termo do trabalho suplementar, imediatamente a seguir ao seu termo.

9 — Horários especiais de funcionamento do comércio:

I — Natal:

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar nas tardes dos sábados de Dezembro anteriores ao dia de Natal;

b) O trabalho previsto na alínea a) será compensado da seguinte forma: cada uma das tardes dos sábados será compensada com o direito a um dia (por inteiro) de descanso, que será gozado até 31 de Janeiro do ano seguinte, ou mediante o pagamento em dobro desse trabalho suplementar, cabendo a escolha ao empregador;

## II — Páscoa:

c) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o descanso durante todo o dia na segunda-feira imediatamente a seguir ao domingo de Páscoa;

d) Os trabalhadores poderão, ainda, prestar serviço na tarde do sábado de Páscoa mediante o pagamento em dobro desse trabalho suplementar;

III — Épocas de especial interesse turístico — em épocas de especial interesse turístico, para além das acima referidas, poderão ser praticados horários especiais, mediante prévio acordo entre as partes aqui outorgantes.

## CAPÍTULO VI

### Retribuições mínimas do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as constantes da tabela anexa.

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra parte variável, ser-lhe-á sempre a parte certa prevista na tabela em anexo atribuída como mínimo, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem, salvo diferente acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — A entidade patronal deverá entregar no acto de pagamento da retribuição, seja esta do vencimento mensal ou qualquer outra, e juntamente com elas, duplicado do recibo donde conste a retribuição ilíquida, sua proveniência e descontos que sejam da conta do trabalhador.

5 — Quando o profissional exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a mais de uma categoria receberá a remuneração estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Aos trabalhadores das categorias sem promoção obrigatória será atribuída uma diuturnidade de € 18,50 para o ano de 2008 e de € 18,90 para o ano 2009 por cada três anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades, acrescidas às retribuições mínimas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 3,25 para o ano 2008 e de € 3,32 para o ano 2009, por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

2 — O trabalhador tem direito ao subsídio de alimentação desde que perfaça, pelo menos, metade do seu período diário normal de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

a) Três dias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de quatro faltas justificadas ou oito meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de 6 faltas ou 12 meios-dias.

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

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

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

7 — Para efeito de determinação do mês completo de quem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

9 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

É acordado o seguinte articulado:

1) Além da retribuição correspondente no seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição;

2) A retribuição correspondente no período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivesse em serviço efectivo;

3) A retribuição das férias bem como este subsídio beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas;

4) Aos trabalhadores que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma remuneração certa e de uma variável, deverá considerar-se a parte certa acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

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

Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, consideradas que sejam as exigências de serviço e a antiguidade e as conveniências do trabalhador.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia feriado.

4 — As férias, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, podem ser gozadas em dois períodos.

5 — A marcação dos períodos será do interesse das partes, trabalhador e entidade patronal, podendo a entidade patronal marcar um desses períodos nos termos do n.º 1 desde que com duração não superior a 11 dias úteis, sendo o restante período da opção do trabalhador.

6 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado no direito a férias

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>-B

##### Férias e serviço militar ou cívico

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar ou cívico gozará as férias a que tenha direito antes de deixar a

empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência de 60 dias.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e o subsídio. No ano do regresso do cumprimento do serviço militar ou cívico, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

## CAPÍTULO VII

### Faltas e impedimentos

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, haverá um livro de faltas onde serão registados todos os períodos de ausência não justificada e que deverá ser rubricada pelo trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — As faltas justificadas determinam o pagamento obrigatório, ou não, por parte da entidade patronal, conforme os casos.

I — Faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade patronal:

a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastrós;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinnetos, próprios ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas durante cinco dias por nascimento de filhos, desde que não participados pela segurança social;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respectiva legislação;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

g) As dadas durante o tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;

h) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da segurança social;

i) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;

j) Pelo tempo considerado necessário para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovado.

II — Faltas justificadas que não determinam pagamento obrigatório por parte de entidade patronal:

a) As motivadas por doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;

b) As motivadas por acidente de trabalho;

c) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;

e) As motivadas por detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva, resultante de decisão condenatória;

f) Pela necessidade de prestação da assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

3 — As faltas previstas no n.º I, subalínea a), terão de ser comunicadas com 10 dias de antecedência.

4 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

5 — Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifique e, no próprio dia que regressa ao serviço, preencher e entregar, em duplicado, o documento de «comunicação de falta».

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador expressamente o preferir, a perda da retribuição poderá ser substituída por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — A redução no período de férias não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para os efeitos de antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, a antiguidade, os subsídios contratuais e as outras regalias que não pressuponham prestação efectiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 20 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O trabalhador retomar o serviço nos 20 dias subsequentes à sua apresentação em dia a indicar pela entidade patronal de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria ou classe que possuía na data da incorporação.

## CAPÍTULO VIII

### Cessaçao do contrato de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à empresa;

g) Por inadaptação do trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — No prazo de cinco dias a contar desde a data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á por carta registada, com aviso de recepção, no dia útil subsequente no fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação dos contratos de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reco-

nhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspetor do trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 4 a 6.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

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

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou com justa causa**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Inadaptação**

A entidade patronal pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Processo**

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá, ou não, proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre

de documento escrito de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — Nos termos da lei, no tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão nos termos da lei só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada fica sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos termos da lei.

11 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20 aplica-se o disposto na lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador**

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Rescisão sem aviso prévio**

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa da sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade civil ou penal

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da referida cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Acção de indemnização por falta de aviso prévio

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

##### 1 — Licença de maternidade:

a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) Para todos os efeitos, aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto;

c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea a) é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

d) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);

e) Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

f) O período de licença a seguir a aborto terá a duração de 14 a 30 dias.

##### 2 — Outros direitos da mãe:

a) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar metade das suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade;

b) Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;

c) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;

d) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

e) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

##### 3 — Direitos do pai:

a) Quando ocorrer o nascimento de um(a) filho(a), tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos;

b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias ou 90 dias de maternidade, não imediatamente subsequentes ao parto, poderão ser gozadas pelo pai;

c) Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele que a mãe ainda tinha direito;

d) A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — Direitos da mãe e do pai — no caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa, nos termos referidos na alínea f) do n.º 2 desta cláusula, para assistência e ou aleitação até o filho perfazer um ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Protecção de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes promovida pela entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias sub-

sequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

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

5 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização no dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

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

2 — Aos menores de 18 anos não pode ser exigida a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

3 — Fica vedado aos menores com a categoria de praticantes a carga e descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — As entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — Os trabalhadores devem, sempre que lhes seja solicitado pela entidade patronal, entregar documento comprovativo de como frequentam um estabelecimento de ensino, bem como mapa de assiduidade, podendo no entanto a entidade patronal, se assim o entender, solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores este tipo de informações.

4 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda da retribuição ou qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização

da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exames ou da avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com os planos de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar seguida ou interpoladamente até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos profissionais da valorização escolar

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

2 — Têm preferência, em igualdade de condições no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste capítulo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Junto da entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário



escolar e comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;

b) Junto do estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste capítulo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento pelo menos metade das disciplinas do ano escolar que frequentou.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Aperfeiçoamento profissional

As entidades patronais são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais promovidos pelo sindicato e ou pelas associações comerciais, facilitando sempre que possível a frequência das aulas e a preparação para exames;

b) Criar, sempre que possível, cursos de treino e de aperfeiçoamento profissional;

c) Conceder, sempre que possível, aos profissionais que o solicitem e mereçam empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para as empresas onde exerçam a sua actividade, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão nomeadamente as seguintes regras:

1) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;

2) Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;

3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais das respectivas vias de acesso;

4) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;

5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;

6) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;

7) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente;

8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

a) Serem separadas por sexos sempre que possível;

b) Dispor de água canalizada;

c) Serem iluminadas e ventiladas;

d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;

f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;

g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade parcial proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e nas demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

## CAPÍTULO XI

### Poder disciplinar

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Sanção pecuniária, com os limites revistos no Código do Trabalho;

d) Perda de dias de férias, até ao máximo de dois dias;

e) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período máximo de cinco dias.

2 — Para os efeitos da graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e à gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido, por escrito.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Caducidade do procedimento disciplinar e da prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento dos factos constitutivos da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Execução das sanções

A execução das sanções terá lugar no prazo de 90 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

*a)* Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

*c)* Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup>;

*d)* Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

*e)* Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

*f)* Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;

*g)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Presunção da abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências: se consistiu em multa ou suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho

Toda a restante matéria que diga respeito à cessação do contrato de trabalho, nomeadamente causas de rescisão, indemnizações, trâmites do processo disciplinar, etc., será regulada nos termos deste CCT e da lei.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação da associação sindical.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindical junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito de voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Competência

Compete à comissão paritária, nomeadamente:

*a)* Interpretar as cláusulas do CCT para o comércio retalhista do distrito da Guarda;

*b)* Integrar os casos omissos;

*c)* Proceder à definição e ao enquadramento de novas profissões;

*d)* Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;

*e)* Deliberar sobre o local, o calendário e a convocação das reuniões.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Funcionamento**

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros de cada parte.

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

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

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, mas sem direito de voto.

## CAPÍTULO XIII

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Redução de remunerações**

1 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que por motivo de dificuldades económicas ou financeiras, devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato representativo.

2 — Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Reclassificações**

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas de acordo com as funções efectivamente exercidas.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Manutenção dos direitos e das regalias**

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

2 — As partes contratantes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, no seu conjunto, como mais favorável aos trabalhadores.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.

4 — Nos aspectos em que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 62.<sup>a</sup> defere na comissão paritária.

**ANEXO I****Profissões e categorias profissionais****Profissionais de escritório e correlativos**

*Director de serviços.* — Estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de departamento.* — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa funções semelhantes.

2 — A esta profissão podem corresponder as categorias de chefe de serviços, de escritório, de divisão e de secção, de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade.

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

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

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

**Caixa de escritório.** — Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos e prepara os sobrescritos segundo a folha de pagamento.

Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Escriturário.** — Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-as à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações efectuadas e outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

**Dactilógrafo.** — Escreve à máquina cartas, notas e textos buscados em documentos escritos ou informações que lhe sejam ditados ou comunicados por outros meios e imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outras matérias com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

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

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

**Contínuo.** — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos.

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

**Guarda.** — Assegura a defesa e a conservação das instalações do escritório ou estabelecimento e de outros valores que lhe estejam confiados.

**Secretário-geral.** — É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador adstrito ao serviço de limpeza das instalações e que, acessoriamente, desempenha serviços enumerados para contínuo.

**Técnico de contas.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade de empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração e efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

#### Profissionais do comércio e similares

**Gerente comercial.** — Organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores e cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas, é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

**Caixeiro-encarregado.** — Substitui num estabelecimento o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e encontra-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

**Chefe de compras.** — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

**Caixeiro-chefe de secção.** — Coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, caixeiros de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, por auscultação da praça, programas, cumprimentos, etc.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente, solicita encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

*Caixeiro-viajante.* — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

*Caixeiro de praça (pracista).* — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas e elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

*Caixeiro praticante.* — É o trabalhador que, com menos de 18 anos de idade, está nos estabelecimentos em regime de aprendizagem.

*Expositor e ou decorador.* — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição segundo o seu sentido estético.

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

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

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

*Engarrafador.* — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos utilizando processos manuais ou mecânicos e executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolagem e triagem.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### Profissionais em carnes — Cortadores

*Encarregado (carnes).* — É o trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe, nomeadamente, a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de *stocks* e pela conta de exploração.

*Oficial de carnes.* — É o trabalhador que procede ao desmancho de reses e prepara, corta e embala carnes, sendo responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e pelo atendimento aos clientes.

*Praticante de carnes.* — É o trabalhador que, com menos de 18 anos de idade, está nos estabelecimentos em regime de aprendizagem.

#### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros:

1.2 — Técnicos administrativos:

Secretário-geral;

Director de serviços;

Chefe de departamento;

Chefe de serviços;

Chefe de divisão;

Técnico de contas.

2.1 — Técnicos administrativos:

Gerente comercial;

Chefe de secção;

Programador;

Chefe de escritórios;

Guarda-livros;

Secretário da direcção.

3.1 — Encarregados, contramestres:

Caixeiro-encarregado;

Caixeiro-chefe de secção;

Chefe de compras;

Chefe de vendas;

Inspector de vendas.

4.1 — Administrativos:

Escriturário;

Auxiliares;

Caixa de escritório;

Recepcionista.

4.2 — Comércio:

Caixeiro;

Caixa de balcão;

Fiel de armazém;

Prospector de vendas;

Caixeiro-viajante;

Caixeiro de praça;

Vendedor especializado ou técnico de vendas;

Decorador.

5 — Profissionais semiqualeificados (especializados) (comércio, produção e outros):

Cobrador;

Conferente;

Telefonista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Engarrafador;

Distribuidor;

Embalador;  
 Servente;  
 Porteiro;  
 Contínuo;  
 Guarda;  
 Servente limpeza.

X — Praticantes e aprendizes:  
 X.4.1 — Praticante qualificado administrativo:

Paquete;  
 Estagiário;  
 Dactilógrafo.

X.4.2.1 — Praticante qualificado de comércio:

Praticante de caixeiro;  
 Caixeiro-ajudante.

### Retribuições certas mínimas

(a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2008)

Em euros			
Níveis	Âmbito profissional	2008	2009
I	Director de serviços . . . . .	639,20	653,30
	Chefe de departamento . . . . .		
	Chefe de divisão . . . . .		
	Secretário-geral . . . . .		
	Chefe de serviços . . . . .		
II	Técnico de contas . . . . .	606,30	619,60
	Guarda-livros . . . . .		
	Chefe de secção (esc.) . . . . .		
	Programador . . . . .		
III	Secretário da direcção . . . . .	557,20	569,50
	Caixeiro encarregado . . . . .		
	Chefe de compras . . . . .		
	Gerente comercial . . . . .		
	Caixeiro-chefe de secção . . . . .		
IV	Chefe de vendas . . . . .	509,50	520,70
	Inspector de vendas . . . . .		
	Caixa de escritório . . . . .		
	Expositor . . . . .		
	Primeiro-caixeiro . . . . .		
	Técnico de vendas . . . . .		
	Caixeiro-viajante . . . . .		
V	Fiel de armazém . . . . .	466	476,30
	Primeiro-escriturário . . . . .		
	Vendedor especializado . . . . .		
	Cobrador de 1. <sup>a</sup> . . . . .		
	Recepcionista de 1. <sup>a</sup> . . . . .		
VI	Segundo-escriturário . . . . .	439,10	450
	Pracista . . . . .		
	Segundo-caixeiro . . . . .		
	Caixa de balcão com mais de 21 anos . . . . .		
	Recepcionista de 2. <sup>a</sup> . . . . .		
VII	Terceiro-caixeiro . . . . .	426	450
	Cobrador de 2. <sup>a</sup> . . . . .		
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> . . . . .		
VIII	Terceiro-escriturário . . . . .	4,44	4,54
	Engarrafador . . . . .		
	Contínuo . . . . .		
	Porteiro . . . . .		
	Servente . . . . .		
IX	Servente de limpeza (regime livre) . . . . .	426	450
	Servente de limpeza . . . . .		
	Caixa de balcão (menor de 21 anos) . . . . .		
	Dactilógrafo . . . . .		
	Caixeiro-ajudante dos 1.º, 2.º e 3.º anos . . . . .		
X	Estagiário de Escritório . . . . .	426	450
	Paquete de escritório . . . . .		
XI	Praticante de caixeiro dos 1.º, 2.º e 3.º anos . . . . .	426	450

Em euros

Níveis	Âmbito profissional	2008	2009
VII	Cobrador de 3. <sup>a</sup> . . . . .	426	450
	Distribuidor . . . . .		
	Guarda . . . . .		
	Recepcionista de 3. <sup>a</sup> . . . . .		
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> . . . . .		
	Engarrafador . . . . .		
	Contínuo . . . . .		
	Porteiro . . . . .		
	Servente . . . . .		
VIII	Servente de limpeza (regime livre) . . . . .	4,44	4,54
IX	Servente de limpeza . . . . .	426	450
X	Caixa de balcão (menor de 21 anos) . . . . .	426	450
	Dactilógrafo . . . . .		
	Caixeiro-ajudante dos 1.º, 2.º e 3.º anos . . . . .		
	Estagiário de Escritório . . . . .		
XI	Paquete de escritório . . . . .	426	450
	Praticante de caixeiro dos 1.º, 2.º e 3.º anos . . . . .		

### Profissionais de carnes

Em euros			
		2008	2009
A	Encarregado . . . . .	889,90	909,50
B	Oficial principal de carnes . . . . .	737,50	753,70
C	Oficial especializado de carnes . . . . .	633,60	647,50
D	Oficial de carnes de 1. <sup>a</sup> . . . . .	552,10	564,30
E	Oficial de carnes de 2. <sup>a</sup> . . . . .	512,10	523,40
F	Praticante de carnes do 2.º ano . . . . .	427	450
G	Praticante de carnes do 1.º ano . . . . .	426	450

Guarda, 10 de Julho de 2009.

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

*Paulo Sérgio Manuel*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Nordeste da Beira:

*Paulo Sérgio Manuel*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda:

*Paulo Sérgio Manuel*, na qualidade de mandatário e membro da direcção.

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

*José António Gouveia Galdes*, na qualidade de mandatário e membro da direcção.

Depositado em 31 de Julho de 2009, a fl. 54 do livro n.º 11, com o n.º 190/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.ª, LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.ª, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio, escritórios e serviços nas áreas de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.  
2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

8 — Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, classificação e carreira profissional**

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade mínima imposta por lei;
- c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste ACT serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estejam ao serviço do empregador;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente ACT.

Cláusula 4.ª

Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.ª

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2 — Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente ACT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental:

- a) De 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de acções de formação profissional;
- b) De 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade;
- c) De 240 dias para o pessoal da direcção e quadros superiores.

2 — No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3 — As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.

4 — Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão de acordo com o anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir as cláusulas deste ACT;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;

d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;

e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;

f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;

g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;

i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;

j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

l) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado ao empregador:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;

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

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 34.<sup>a</sup>;

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



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

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;

j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora a que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;

d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;

e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos ou condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas,

assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos actos tendentes à melhoria da produtividade;

j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e fixação

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

2 — Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

d) Horário de turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida. O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo,

todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.

2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — O empregador obriga-se a fixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas ao empregador.

6 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

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

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses e ainda os trabalhadores menores.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup>

6 — Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7 — Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8 — Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos n.ºs 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

## CAPÍTULO V

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comis-

sões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);

b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

a) 50 % se prestado em tempo diurno;

b) 100 % se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

a) 200 % em tempo diurno;

b) 250 % em tempo nocturno.

3 — Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

*RNM* — retribuição normal mensal — retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

*HT* — horário de trabalho semanal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com

o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 1,75$$

sendo:

A — acréscimo;  
VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

A — acréscimo;  
VM — vencimento mensal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por trabalho nocturno

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 3,50 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

## CAPÍTULO VI

### Transferência e deslocações em serviço

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações e transferências — Princípio geral

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

2 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de

comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

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

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 3,30;

Almoço ou jantar — € 11,80;

Ceia — € 3,30.

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

6 — Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Serão considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, são também considerados como obrigatório o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

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

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

4 — As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e g) da cláusula 44.<sup>a</sup>, n.º 2, não entram para o cômputo das faltas previstas nas alíneas do número anterior.

5 — O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

6 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

7 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

8 — Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

9 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3 — Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4 — No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e

31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

7 — Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

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

9 — No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade quando pretendam gozá-las no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11 — Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

3 — Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

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

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do n.º 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

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

5 — São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da 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, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

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

5 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Cessação do impedimento prolongado**

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2 — O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3 — Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

## CAPÍTULO VIII

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I, «Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho»;

b) Secção II, «Caducidade de contrato de trabalho»;

c) Secção III, «Revogação de contrato de trabalho»;

d) Secção IV, «Despedimento por iniciativa do empregador»;

Divisão I, «Despedimento por facto imputável ao trabalhador»;

Divisão II, «Despedimento colectivo»;

Divisão III, «Despedimento por extinção de posto de trabalho»;

Divisão IV, «Despedimento por inadaptação»;

e) Secção V, «Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador».

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.



## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1 — A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3 — Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

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

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

3 — Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4 — Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2 — O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação do empregador;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAA;

c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Sistema de mediação laboral

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

### CAPÍTULO XIV

#### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta

1 — A LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U, C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.<sup>da</sup>, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.<sup>da</sup>, e a LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.<sup>da</sup>, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Ajudante de encarregado de armazém.* — É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; faz cargas e des-

cargas; procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

**Assessor técnico.** — É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

**Assistente administrativo.** — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

**Assistente administrativo principal.** — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

**Assistente comercial.** — É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

**Caixa (esc.).** — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

**Chefe do centro de informática.** — É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as

bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

**Cobrador.** — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua, fora do escritório, cobranças, pagamentos e depósitos, entregando ou recebendo documentos de quitação; considera-se-lhe equiparado o trabalhador do serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.** — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, zelando pela sua utilização.

**Conferente.** — É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa e da aquisição ou recepção de víveres e outros produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confecção das refeições e de pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e do demais equipamento.

**Demonstrador.** — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; poderá proceder ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma delas, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

**Director de departamento.** — É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão

com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Director-geral.* — É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado de transportes.* — É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

*Entregador de ferramentas, materiais e produtos.* — É o trabalhador que, em armazéns ou em outros locais, entrega as ferramentas, os materiais ou os produtos que são requisitados, efectuando o registo e o controlo dos mesmos, podendo ainda proceder a cargas e descargas relacionadas com os mesmos.

*Estagiário.* — É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa e a conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

*Lavador.* — É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

*Monitor.* — É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

*Motorista (de pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza

do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara e opera o computador e os seus órgãos periféricos.

*Operador de tratamento de texto.* — É o trabalhador que escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador e revê a documentação a fim de detectar erros e proceder às necessárias correcções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

*Operário especializado.* — É o trabalhador com formação adequada, capacitado para assumir responsabilidades específicas em áreas produtivas, no domínio das tecnologias dos processos e dos equipamentos.

*Operário não diferenciado.* — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que atende o público, a fim de lhe prestar informações, dirigindo-o para as pessoas, as secções ou os locais pretendidos, e marca entrevistas. Controla a entrada de visitantes, a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas no edifício. Presta as informações solicitadas ou indaga a pessoa a que se dirige. Contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença de visitantes e comunica as instruções recebidas.

*Repositor.* — É o trabalhador que procede ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

*Secretário da direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

*Servente de armazém.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Vendedor.** — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

##### Trabalhadores de escritório

#### I) Admissão

1 — As idades mínimas para a admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) 21 anos para os caixas e cobradores;
- b) 18 anos para os contínuos;
- c) 16 anos para os telefonistas e profissionais de escritório.

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

- a) Para contínuos, telefonistas, cobradores e trabalhadores de limpeza — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer outro curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem à de qualquer das profissões nele previstas.

#### II) Promoções e acessos

1 — Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados.

2 — Os estagiários ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.ª classe logo que completem um ano de categoria.

3 — Os operadores de tratamento de texto ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.ª classe logo que completem dois anos na categoria.

4 — Os assistentes administrativos de 3.ª e de 2.ª classe ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

#### III) Densidades e dotações mínimas

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20 % do número total dos profissionais de escritório.

2 — Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os assistentes administrativos de 1.ª classe, 30 % para os assistentes administrativos de 2.ª classe e 40 % para os assistentes administrativos de 3.ª classe.

3 — O número de estagiários e operadores de tratamento de texto tomados em conjunto não poderá exceder 50 % do número total de escriturários.

4 — Por cada quatro assistentes administrativos, um, pelo menos, terá de ser assistente administrativo principal.

5 — No prazo de 60 dias a contar a partir da entrada em vigor do presente ACT, a entidade empregadora promoverá a assistente administrativo principal tantos assistentes administrativos, de qualquer classe, quantos os necessários para dar cumprimento ao disposto no n.º 4 deste grupo.

6 — Futuramente a promoção a assistente administrativo principal processar-se-á apenas quando existir uma vaga, em função do disposto nas alíneas seguintes:

a) Para o efeito, no prazo de 30 dias a contar a partir da verificação da vaga, será aberto concurso para prestação de provas, a que poderão candidatar-se todos os assistentes administrativos;

b) O concurso inicia-se com o anúncio interno e com a comunicação ao sindicato da sua abertura, feitos com a antecedência de 30 dias sobre a data da prestação de provas. Nesse anúncio identificar-se-á o lugar posto a concurso e o programa das provas;

c) Os concorrentes poderão apresentar os seus requerimentos de admissão nos 20 dias subsequentes ao anúncio e à comunicação da abertura do concurso;

d) Para admissão dos candidatos, elaboração das provas e sua avaliação, será constituído até ao termo das candidaturas um júri de quatro elementos, sendo dois indicados pela empresa e dois pelo sindicato;

e) Os resultados das provas serão afixados no prazo de 15 dias a contar a partir da sua realização;

f) Será promovido o candidato que tiver obtido melhor classificação e em caso de igualdade terá preferência o candidato:

- 1) Que já preste serviço na secção onde se verifica a vaga;
- 2) Que tenha maior antiguidade na empresa.

##### Trabalhadores de comércio e armazém

#### IV) Admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores do comércio e armazém é de 16 anos.

2 — Não poderão ser admitidos como caixeiros-ajudantes indivíduos com mais de 21 anos de idade.

3 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

#### V) Densidades e dotações mínimas

1 — Nos armazéns com cinco ou menos de cinco trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

2 — Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém.

3 — Nos armazéns com mais de 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém, um ajudante de encarregado e um fiel de armazém.

4 — É obrigatória a existência de um caixeiro — encarregado nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais trabalhadores.

#### B) Trabalhadores rodoviários e de garagens

##### I) Admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

##### II) Descanso e livrete

1 — O descanso semanal dos trabalhadores afectos aos transportes apenas poderá variar após decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.

2 — A entidade empregadora deverá adquirir para os trabalhadores afectos aos transportes o livrete de trabalho no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

3 — Os motoristas, sempre que conduzam semi-reboques e ou atrelados, verão a retribuição relativa a esse período de condução aumentada em 10% da retribuição que auferem.

#### C) Trabalhadores de hotelaria

##### I) Título profissional

1 — O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá exercer a sua actividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respectiva profissão não o exija.

#### II) Promoções

Os cozinheiros de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à classe imediata logo que seja averbada na respectiva carteira profissional a habilitação em cursos de hotelaria ou exame profissional efectuado nas escolas de hotelaria.

#### III) Direito à alimentação

Nas cantinas ou refeitórios, os cozinheiros têm direito às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

### ANEXO III

#### Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director-geral . . . . .	1 328
II	Director de departamento . . . . .	1 192
III	Assessor técnico do grau III . . . . . Chefe de serviços . . . . .	1 036,50
IV	Assessor técnico do grau II . . . . .	926
V	Assessor técnico de grau I . . . . . Assistente comercial . . . . . Chefe de centro de informática . . . . .	802
VI	Chefe de secção . . . . . Monitor . . . . . Programador . . . . .	715
VII	Assistente administrativo principal . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Operador de informática . . . . . Secretário(a) . . . . .	670,50
VIII	Ajudante de encarregado de armazém . . . . . Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa . . . . . Encarregado de transportes . . . . . Fiel de armazém . . . . . Vendedor . . . . .	626,50
IX	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> . . . . . Cobrador . . . . . Motorista de pesados . . . . .	592,50
X	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Demonstrador(a) . . . . . Operário especializado . . . . . Recepcionista . . . . .	572,50
XI	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> . . . . . Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Distribuidor . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Repositor(a) . . . . . Telefonista . . . . .	558

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
XII	Ajudante de motorista . . . . . Condutor de máquinas elevatórias de transporte . . . . . Conferente . . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Entregador de ferramentas/matérias/produtos	531
XIII	Lavador . . . . .	514
XIV	Contínuo . . . . . Operador de tratamento de texto do 2.º ano . . . Servente de armazém . . . . .	500,50
XV	Guarda . . . . . Operário não diferenciado . . . . . Porteiro . . . . . Servente de limpeza . . . . .	460
XVI	Estagiário . . . . . Operador de tratamento de texto do 1.º ano . . .	455

Lisboa, 30 de Março de 2009.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, mandatário.

Pela LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.ª:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, mandatário.

Pela LACTICOOP — SGPS, Unipessoal, L.ª:

*Carlos Manuel Morais Pinto*, mandatário.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT:

*Francisco António Pinto*, mandatário.

Depositado em 3 de Agosto de 2009, a fl. 54 do livro n.º 11, com o n.º 192/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e o SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e texto consolidado.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito e área

1 — O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A Convenção aplica-se nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja, Faro e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 322 trabalhadores.

##### Cláusula 103.ª

##### Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2008.

### ANEXO I

#### Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2009)

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço . . . . . Técnico-adjunto de direcção . . . . .	—	2 183,50	2 324,50
D	Chefe de departamento . . . . . Chefe de sector fabril . . . . . Técnico de departamento . . . . .	—	1 901,25	2 026,75
E	Chefe de serviço . . . . . Técnico de serviço . . . . . Programador analista . . . . .	—	1 627,75	1 733,50

(Em euros)				
Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
F	Chefe de secção . . . . . Desenhador projectista . . . . . Técnico auxiliar diplomado . . . . . Técnico de serviço social . . . . .	—	1 380	1 468,75
	Programador de aplicação . . . . .	Até um ano . . . . . Até dois anos . . . . . Mais de dois anos . . . . .	1 087,50 1 164,25 1 380	1 158,75 1 239,50 1 468,75
G	Encarregado geral de manutenção . . . . . Encarregado geral de produção . . . . . Encarregado-chefe . . . . .		1 269,25	1 352
H	Enfermeiro do trabalho . . . . . Encarregado de oficina de electricidade . . . . . Encarregado de oficina de serralharia . . . . . Técnico administrativo principal . . . . . Técnico fabril principal . . . . . Operador de sistemas . . . . . Técnico de electrónica . . . . .		1 185,25	1 262,75
I	Encarregado de armazém . . . . . Encarregado de produção . . . . . Encarregado de cantina . . . . . Encarregado de sector . . . . . Encarregado de vigilância . . . . .		1 121,25	1 194,25
J	Técnico estagiário diplomado . . . . . Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira . . . . . Escriturário-secretário . . . . . Caixa . . . . .		1 085,25	1 153,25
	Promotor de vendas . . . . . Operador de informática . . . . . Operador de registo de dados . . . . .	Oficial de 3.ª . . . . . Oficial de 2.ª . . . . . Oficial de 1.ª . . . . .	940,85 1 017,75 1 084,75	1 003,25 1 083,75 1 153,25
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial . .	Praticante do 1.º ano . . . .	705	749,15
		Praticante do 2.º ano . . . .	754,25	804,50
		Pré-oficial do 1.º ano . . . .	940,85	1 003,25
		Pré-oficial do 2.º ano . . . .	1 016,25	1 083,75
		Oficial . . . . .	1 084,75	1 153,25
	Desenhador . . . . .	Tirocinante do 1.º ano . . . .	705	749,15
		Tirocinante do 2.º ano . . . .	754,25	804,50
		Até 3 anos . . . . .	940,85	1 003,25
		Mais de 3 anos . . . . .	1 016,25	1 083,75
		Mais de 5 anos . . . . .	1 084,75	1 153,25
	Agente de gestão de materiais . . . . . Agente de métodos . . . . . Analista de ensaios físico-químicos . . . . . Escriturário . . . . . Planificador . . . . . Programador de produção . . . . . Técnico de ensaios eléctricos . . . . . Técnico de qualidade . . . . .	Estagiário do 1.º ano . . . . Estagiário do 2.º ano . . . . Estagiário do 3.º ano . . . . Oficial de 3.ª . . . . . Oficial de 2.ª . . . . . Oficial de 1.ª . . . . .	705 754,25 822,50 940,85 1 016,25 1 084,75	749,15 804,50 876,50 1 003,25 1 083,75 1 153,25
L	Canalizador . . . . . Controlador qualificado de manutenção . . . . . Electricista-bobinador . . . . . Electromecânico de manutenção industrial . . . . . Frezador mecânico . . . . . Oficial qualificado de construção civil . . . . . Operador principal . . . . . Soldador . . . . . Serralheiro mecânico . . . . . Serralheiro civil . . . . . Torneiro mecânico . . . . .	Praticante do 1.º ano . . . . Praticante do 2.º ano . . . . Pré-oficial do 1.º ano . . . . Pré-oficial do 2.º ano . . . . Oficial . . . . .	705 754,25 838 905,75 1 018	749,15 804,50 890,75 962,75 1 083,75
	Cobrador . . . . . Conferente . . . . . Encarregado de limpeza . . . . . Operador administrativo (qualificado) . . . . .	—	1 018	1 083,75
	Fogueiro . . . . .	Estagiário . . . . . Fogueiro de 2.ª . . . . . Fogueiro de 1.ª . . . . .	838 905,75 1 018	890,75 962,75 1 083,75
	Cableador metalúrgico . . . . . Carpinteiro de bobinas . . . . . Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte . . . . .			



(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
M	Controlador .....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	705 927,15 985,85	749,15 986,75 1 047,75
	Controlador de segurança .....			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....			
	Extrusador .....			
	Lubrificador .....			
	Operador administrativo .....			
	Operador de equipamentos de cura .....			
	Operador de máq. de armar/blindar .....			
	Operador de máq. de ensaiar .....			
	Operador de máq. de bobinar .....			
	Operador de máq. de cortar .....			
	Operador de máq. de pintar .....			
	Operador de máq. de torcer .....			
	Operador de máq. de tornear e roscar .....			
	Operador de máq. de trançar fios metálicos. ....			
	Pedreiro .....			
	Pesador .....			
	Pintor .....			
	Pintor de bobinas .....			
	Preparador-ens. de cond.e cabos eléct. ....			
	Preparador de matérias-primas .....			
	Processador de compostos poliméricos .....			
	Rectificador de fieiras .....			
	Reparador de cabos .....			
	Trabalhador de armazém .....			
	Trefilador .....			
	Cozinheiro .....			
	Telefonista .....			
N	Controlador (refeitório) .....	—	985,85	1 047,75
	Motorista de ligeiros .....			
	Porteiro ou fiscal .....			
	Controlador de embalagem .....			
O	Empregado de refeitório .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> ..... Até 21 anos ..... Mais de 21 anos .....	872,50 927,15 697,65 927,15	928 985,25 743,50 985,25
	Guarda ou vigilante .....			
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....			
	Contínuo. ....			
P	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos .....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	861,75 832	918,25 884,50
	Operário não especializado .....			
P	Ajudante de cozinha. ....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	692,85 781,50 832	736,50 832 884,50
	Auxiliar de controlo fabril .....			
	Auxiliar de lab oratório .....			
	Embalador .....			
	Operador de ens. eléct. preliminares .....			
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....			

(Em euros)

Idade de admissão	Categorias	Tabela A	Tabela B
16 anos .....	Aprendizes e paquetes .....	524	540,85
17 anos .....			

(a vigorar de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2009)

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço. ....	—	2 196,50	2 338,50
	Técnico-adjunto de direcção .....			
D	Chefe de departamento .....	—	1 912,50	2 038,75
	Chefe de sector fabril .....			
	Técnico de departamento .....			

(Em euros)				
Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
E	Chefe de serviço. ....	—	1 637,50	1 743,75
	Técnico de serviço. ....			
	Programador analista. ....			
F	Chefe de secção. ....	—	1 388	1 477,50
	Desenhador projectista. ....			
	Técnico auxiliar diplomado. ....			
	Técnico de serviço social. ....			
	Programador de aplicação. ....	Até um ano. ....	1 094	1 165,75
G	Encarregado geral de manutenção. .... Encarregado geral de produção. .... Encarregado-chefe. ....	Até dois anos. ....	1 171,25	1 246,85
		Mais de dois anos. ....	1 388,25	1 477,50
H	Enfermeiro do trabalho. ....		1 192,25	1 270,25
	Encarregado de oficina de electricidade. ....			
	Encarregado de oficina de serralharia. ....			
	Técnico administrativo principal. ....			
	Técnico fabril principal. ....			
	Operador de sistemas. ....			
I	Técnico de electrónica. ....			
	Encarregado de armazém. ....		1 128	1 201,25
	Encarregado de produção. ....			
	Encarregado de cantina. ....			
	Encarregado de sector. ....			
	Encarregado de vigilância. ....			
J	Técnico estagiário diplomado. ....		1 091,75	1 160
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. ....			
	Escriturário-secretário. ....			
	Caixa. ....			
	Promotor de vendas. ....	Oficial de 3.ª. ....	946,50	1 009,25
	Operador de informática. ....	Oficial de 2.ª. ....	1 023,75	1 090,25
	Operador de registo de dados. ....	Oficial de 1.ª. ....	1 091,25	1 160
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial. ....	Praticante do 1.º ano. ....	709,25	753,65
		Praticante do 2.º ano. ....	758,75	809,25
		Pré-oficial do 1.º ano. ....	946,50	1 009,25
		Pré-oficial do 2.º ano. ....	1 022,25	1 090,25
		Oficial. ....	1 091,25	1 160
	Desenhador. ....	Tirocinante do 1.º ano. ....	709,25	753,65
		Tirocinante do 2.º ano. ....	758,75	809,25
		Até 3 anos. ....	946,50	1 009,25
		Mais de 3 anos. ....	1 022,25	1 090,25
		Mais de 5 anos. ....	1 091,25	1 160
	Agente de gestão de materiais. ....	Estagiário do 1.º ano. .... Estagiário do 2.º ano. .... Estagiário do 3.º ano. .... Oficial de 3.ª. .... Oficial de 2.ª. .... Oficial de 1.ª. ....	709,25	753,65
	Agente de métodos. ....		758,75	809,25
	Analista de ensaios físico-químicos. ....		827,25	881,75
	Escriturário. ....		946,50	1 009,25
	Planificador. ....		1 022,25	1 090,25
	Programador de produção. ....		1 091,25	1 160
	Técnico de ensaios eléctricos. ....			
	Técnico de qualidade. ....			
L	Canalizador. ....	Praticante do 1.º ano. .... Praticante do 2.º ano. .... Pré-oficial do 1.º ano. .... Pré-oficial do 2.º ano. .... Oficial. ....	709,25	753,65
	Controlador qualificado de manutenção. ....		758,75	809,25
	Electricista-bobinador. ....		843	896
	Electromecânico de manutenção industrial. ....		911	968,50
	Frezador mecânico. ....		1 024	1 090,25
	Oficial qualificado de construção civil. ....			
	Operador principal. ....			
	Soldador. ....			
	Serralheiro mecânico. ....	—	1 024	1 090,25
	Serralheiro civil. ....			
	Torneiro mecânico. ....			
	Cobrador. ....			
	Conferente. ....			
	Encarregado de limpeza. ....			
	Operador administrativo (qualificado). ....			
	Fogueiro. ....	Estagiário. ....	843	896
		Fogueiro de 2.ª. ....	911	968,50
		Fogueiro de 1.ª. ....	1 024	1 090,25

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
M	Cableador metalúrgico . . . . .			
	Carpinteiro de bobinas . . . . .			
	Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte . . . . .			
	Controlador . . . . .			
	Controlador de segurança . . . . .			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos . . . . .			
	Extrusador . . . . .			
	Lubrificador . . . . .			
	Operador administrativo . . . . .			
	Operador de equipamentos de cura . . . . .			
	Operador de máq. de armar/blindar . . . . .			
	Operador de máq. de ensaiar . . . . .			
	Operador de máq. de bobinar . . . . .			
	Operador de máq. de cortar . . . . .	Praticante . . . . .	709,25	753,65
	Operador de máq. de pintar . . . . .	Oficial de 2.ª . . . . .	932,75	992,65
	Operador de máq. de torcer . . . . .	Oficial de 1.ª . . . . .	991,75	1 054
	Operador de máq. de tornear e roscar . . . . .			
	Operador de máq. de trançar fios metálicos . . . . .			
	Pedreiro . . . . .			
	Pesador . . . . .			
	Pintor . . . . .			
	Pintor de bobinas . . . . .			
	Preparador-ens. de cond. e cabos eléct. . . . .			
	Preparador de matérias-primas . . . . .			
	Processador de compostos poliméricos . . . . .			
	Rectificador de feiras . . . . .			
	Reparador de cabos . . . . .			
	Trabalhador de armazém . . . . .			
	Trefilador . . . . .			
	Cozinheiro . . . . .			
	Telefonista . . . . .			
	Controlador (refeitório) . . . . .	—	991,75	1 054
	Motorista de ligeiros . . . . .			
	Porteiro ou fiscal . . . . .			
N	Controlador de embalagem . . . . .	Oficial de 2.ª . . . . .	877,75	933,50
		Oficial de 1.ª . . . . .	932,75	991,15
	Empregado de refeitório . . . . .		932,75	991,15
	Guarda ou vigilante . . . . .			
	Operador de ensaios de cabos telefónicos . . . . .	Oficial de 2.ª . . . . .	877,75	933,50
		Oficial de 1.ª . . . . .	932,75	991,15
	Contínuo . . . . .	Até 21 anos . . . . .	701,75	747,85
		Mais de 21 anos . . . . .	932,75	991,15
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos . . . . .		866,75	923,75
	Operário não especializado . . . . .			
P	Ajudante de cozinha . . . . .		837	889,75
	Auxiliar de controlo fabril . . . . .			
	Auxiliar de laboratório . . . . .	Praticante . . . . .	697	740,85
	Embalador . . . . .	Oficial de 2.ª . . . . .	786,15	837
	Operador de ens. eléct. preliminares . . . . .	Oficial de 1.ª . . . . .	837	889,75
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos . . . . .			

(Em euros)

Idade de admissão	Categorias	Tabela A	Tabela B
16 anos . . . . .	Aprendizes e paquetes . . . . .	527,15	544,05
17 anos . . . . .			

Morelena, 13 de Julho de 2009.

Pela General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

Carlos Alberto dos Santos Carreira, administrador.  
António Figueiredo Lopes, administrador.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Rogério Paulo Amoroso da Silva, membro da direcção central do SIESI.

Paulo Renato Lopes Rodrigues, membro da direcção central do SIESI.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1 — O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A convenção aplica-se nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 322 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2 — As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Designação e categorias profissionais

1 — A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.

2 — Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a 50 horas por ano e por trabalhador.

6 — O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:

- a) Não tenha carácter permanente;
- b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;
- c) Prioritariamente, sejam afectados os trabalhadores mais disponíveis;

d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).

3 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.

4 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.

5 — Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.

6 — Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable CelCat.

7 — A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (Estruturas de Representação Colectiva de Trabalhadores) as vagas existentes.

8 — Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.

9 — O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.

10 — No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições preferenciais

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable CelCat, e, entre estes, os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Exame médico**

Antes da efectivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Período experimental**

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de direcção, quadros superiores, para os que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

b) 60 dias para os restantes trabalhadores.

2 — Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3 — O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

5 — Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>****Aprendizagem — Princípios gerais**

1 — A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2 — Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4 — A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5 — Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos**

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

2 — A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

3 — A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4 — Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respectivo ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5 — Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.

6 — A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Acesso e carreira profissional**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;

b) Zelo profissional;

c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;

d) Antiguidade;

e) Maiores habilitações literárias.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>****Antiguidade e certificado de aprendizagem**

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.<sup>a</sup>, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou,

comprovado pelo respectivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respectivo.

3 — O trabalhador substituto não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar o seu teor à Comissão de Trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa, a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3 — Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
- e) Outros casos permitidos pela lei.

4 — É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

5 — Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6 — O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7 — No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao termo do contrato.

8 — Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- e) Data da celebração.

9 — Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10 — A inobservância do disposto nos n.ºs 3, 6, 7 e 8 desta cláusula transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

12 — Cabe à empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.

13 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:

- a) Três dias até seis meses de contrato;
- b) Dois dias se o contrato for superior a seis meses.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A General Cable CelCat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome, números de sócio do sindicato e da segurança social, número de trabalhador da General Cable CelCat, data de nascimento, data de admissão na empresa, vencimento mensal, data da última promoção e habilitações escolares.

2 — Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no n.º 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu Sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à segurança social quaisquer irregularidades detectadas.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;

d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;

f) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;

h) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;

i) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;

j) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.ª e não haja ocupação a dar aos mesmos;

l) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

m) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

n) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2 — a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.ª

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções.

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.ª e 21.ª, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados,

em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de um ano a contar da primeira transferência.

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

#### Cláusula 16.ª

##### Obrigações dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;

f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua competência;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

i) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

j) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;

l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores ou da empresa;

m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;

n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 17.ª

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;

d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;

f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;

g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;

h) Opor-se ao exercício do controlo de gestão das actividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal controlo.

A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definições

###### I — Duração do trabalho

1 — O período de trabalho semanal é de 40 horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou de trinta minutos no caso dos turnos rotativos.

3 — A interrupção prevista no número anterior poderá ser fixada até um mínimo de trinta minutos por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

3.1 — Serão mantidos os períodos de trinta e de quarenta e cinco minutos já praticados na empresa.

###### II — Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

###### III — Modalidades de horário de trabalho

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de

trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos);

c) «Horários de turnos rotativos» a sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do seu período de vigência.

#### IV — Trabalho por turnos rotativos

1 — Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com folgas fixas — laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

b) Turnos com folgas rotativas — laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.

3 — A prestação de trabalho suplementar só será permitida:

a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;

b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de 200 horas o limite máximo anual;

c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves.

4 — Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a vinte e quatro horas, o documento do pedido de horas suplementares.

5 — O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respectivamente.

6 — Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de vinte e quatro horas, o respectivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.



2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — Entende-se trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

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

5 — A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

6 — Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições do previsto no n.º 2 desta cláusula.

7 — Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;

b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;

c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8 — O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio, desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.

9 — O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subseqüentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:

a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado cinco ou mais anos de efectivo trabalho a turnos;

b) Seja efectuada nos termos das alíneas b) e c) do n.º 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efectivo trabalho por turnos.

10 — a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado.

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no n.º 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos, desde que avisados com a antecedência mínima de cinco dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador.

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a).

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de laboração contínua

1 — Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de 40 horas semanais.

2 — O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:

- a) Trabalhadores técnicos e administrativos — tabela B;
- b) Restantes trabalhadores — tabela A.

2 — Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

3 — Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade — anuidades — prevista na cláusula 31.<sup>a</sup>

**Cláusula 24.<sup>a</sup>****Tempo e forma de pagamento**

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

4 — Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.

5 — Para todos os efeitos, excepto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.<sup>a</sup>, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times (\text{remuneração normal mensal} + \text{subsídio de turno})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

**Cláusula 25.<sup>a</sup>****Retribuição e descanso do trabalho suplementar**

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

a) 100 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;

b) 137,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;

c) 150 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;

d) 175 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

3 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

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

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre

a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho nocturno**

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, n.º 5.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>****Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração normal mensal.

2 — Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

3 — O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100 %, onde está incluído o acréscimo por trabalho nocturno.

4 — O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****Compensação por laboração contínua**

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da empresa, derem o seu acordo, terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respectivo salário base, arredondado à meia centena superior.

2 — A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio regime de laboração contínua e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de 40 horas semanais por força do próprio RLC.

3 — Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho nocturno, definidos respectivamente nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.

4.1 — Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:

a) Férias anuais;

b) Acidente de trabalho;

c) Doença profissional provocada por trabalho sob o regime de laboração contínua.

4.2 — Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de Dezembro.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4 — Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.

5 — Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efectivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.

6 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Previdência, se o trabalhador o desejar.

7 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Até oito dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2 — No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

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

4 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração por antiguidade — Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.

2 — O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup>

(escalão J), com excepção das vencidas nos 20.º e 25.º anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.

3 — As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de Abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de Abril e 30 de Setembro e no dia 1 de Outubro, para os admitidos entre 1 de Outubro e 31 de Março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.º e o 72.º meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.

4 — Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:

a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de três dias;

b) A licença sem vencimento;

c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;

d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respectivo crédito.

No caso das alíneas b), c) e d), o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea a), o desconto na antiguidade é feito da seguinte forma:

De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;

Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

5 — O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.

6 — A data do efectivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.

7 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial receberão as anuidades em montante proporcional.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono, para falhas, igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J) constante do anexo I.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho — Noções

1 — Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o traba-

lhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Transferência colectiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento**

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.

2 — A empresa suportará sempre as despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

4 — Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são susceptíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

5 — A faculdade de rescisão referida no n.º 3 mantém-se durante os seis meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

6 — As despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Transferências individuais de local de trabalho**

1 — Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2 — A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.

3 — A empresa obriga-se a pagar as despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os seis meses subsequentes e a receber indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço — Princípios gerais**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

2 — As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

3 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.

4 — Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.

5 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A empresa poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, a:

- a) Pagamento de refeições e transportes necessários;
- b) Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;
- c) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por quilómetro, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1 — As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.<sup>a</sup>, dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;
- c) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;

d) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajeto, desde que exceda o período normal de trabalho;

e) Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2 — Nas grandes deslocações os trabalhadores terão, ainda, direito a:

a) Pagamento da viagem em 1.ª classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;

b) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por quilómetro, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;

c) No continente, a uma ajuda de custo de € 8 por cada dia de deslocação;

d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de € 10 por cada dia de deslocação;

e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de € 20 por cada dia de deslocação;

f) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

4 — Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

5 — Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

1 — Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a € 20 000.

2 — Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de € 100 000.

3 — Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de € 75 000.

4 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

5 — Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Doença do pessoal deslocado

1 — Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, assim como os previstos no n.º 2 das alíneas c), d) e e) da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

b) No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias do pessoal deslocado

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2 — No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3 — Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>

4 — No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respectivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5 — Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 72 horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 24 de Junho (para o pessoal do Porto — feriado municipal do Porto);
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 24 de Dezembro (para o pessoal da Morelena — substitui o feriado municipal de Sintra);
- 25 de Dezembro.

3 — Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins-de-semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respectivo ministério.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 23 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.

2 — A duração do período de férias contempla, em si mesma, um dia da majoração prevista no Código do Trabalho.

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

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

§ único. A majoração das férias não é penalizada em razão dos plenários dos trabalhadores e da actividade das ERCT.

4 — Os aumentos da duração do período de férias não dão direito a retribuição no respectivo subsídio.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6 — As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em dois ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a três.

8 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

9 — Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

1 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2 — Exceptuam-se do disposto no n.º 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Encerramento das instalações para férias

1 — Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

2 — Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respectivo ministério.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Interrupção das férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.

3 — Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

4 — Em caso de desacordo no que respeita aos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de dois anos:

a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Época de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.

3 — Exceptuando o disposto no n.º 1, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2 — Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no n.º 1 desta cláusula.

3 — O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. A contabilização deste tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até cinco dias consecutivos:

Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogra ou sogra, nora ou genro, padraço ou madraça e enteado);

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

Até dois dias consecutivos:

Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) Nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas nos termos previstos em legislação especial (Lei da Maternidade e da Paternidade);

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

f) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

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

h) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos Conselhos de Empresa Europeus, na Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

i) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

j) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

l) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição

1 — São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:

a) O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da Previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacinações que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;

b) As dadas por actos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;

c) Os trabalhadores poderão ser dispensados até ao limite de um dia por mês, o qual poderá ser utilizado em fracções, desde que não configurem situações continuadas,

e máximo de cinco dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;

d) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até 2 dias por cada situação e no máximo de 10 dias por ano;

e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;

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

g) Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (Lei da Maternidade e da Paternidade);

h) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no Código de Trabalho e em legislação especial;

i) Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As dispensas relativas às alíneas a), b) e i) carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.

3 — As dispensas relativas à alínea c) serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:

a) Sejam comunicadas previamente. Quando não comunicadas com antecedência, o trabalhador deverá informar das razões que determinaram a sua comunicação *a posteriori*;

b) Não ocorram no princípio e ou fim de férias, nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal, admitindo-se, neste último caso (descanso semanal), uma excepção;

c) Não ultrapassem uma jornada de trabalho por mês, nem sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

Determinam perda de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>, ressalvando o preceituado no n.º 5 da cláusula seguinte.



**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Consequências das faltas**

1 — As faltas referidas na cláusula 53.<sup>a</sup> não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2 — As faltas referidas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3 — A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup>, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4 — A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> implicam a não justificação da falta.

5 — As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.

6 — Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, excepto quanto a retribuição, nos termos legais.

7 — No caso 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, até ao limite anual de dois dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no n.º 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Comunicação e justificação de faltas**

1 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevistas, as ausências inferiores a um dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorreram ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3 — Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a um dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua Direcção de Pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excepcionais devidamente comprovados.

4 — Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de cinco dias, através de documento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.

5 — As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

6 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

7 — As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.

2 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

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

6 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo certo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

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

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior o trabalhador deve, dentro de cinco dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

**CAPÍTULO VIII****Cessaçã do contrato de trabalho****Cláusula 61.<sup>a</sup>****Causas de cessação do contrato**

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>****Cessaçã por mútuo acordo**

1 — É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o Código do Trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;

b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;

c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;

e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;

d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;

e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;

f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, e liberdade, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;

g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>;

i) A aplicação de sanção abusiva.

2 — Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de receção, os motivos invocados da justa causa.

3 — É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador, se não for observado o disposto no número anterior.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimentos sem justa causa

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa

1 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.<sup>a</sup>

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

3 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.<sup>a</sup>

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente

deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Rescisão com responsabilidade da entidade patronal

1 — A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2 — A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.

3 — Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador

1 — Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

*a*) Um mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de seis meses;

*b*) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;

*c*) Dois meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.

2 — Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Falência da empresa

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

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

3 — Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

*a*) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado;

*b*) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

*c*) Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

## CAPÍTULO IX

### Trabalho de mulheres, maternidade, paternidade e menores

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino, maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2 — A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade, bem como de trabalho feminino.

3 — Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

4 — A empresa atribuirá às mães trabalhadoras, para despesas em infantários ou em jardins-de-infância, se devidamente comprovadas, um subsídio no valor de 11,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup>, escalão J, da tabela A.

5 — Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, durante o período menstrual. Estes dias, quando devidamente justificados pelo médico, não deverão ser-lhes descontados no vencimento.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.

2 — A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

## CAPÍTULO X

### Assistência social

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

*a*) Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados,

a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva segurança social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo director de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da segurança social;

b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verifiquem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do anexo II;

c) Assegurar o pagamento da assistência medicamentosa, na parte não paga pelas instituições de segurança social, a partir de € 1,50. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse os € 1,50, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;

d) As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da segurança social.

2 — Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alínea c).

3 — Quanto a outros aparelhos de correcção, a Direcção de Recursos Humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas c) e d) do número anterior, ou, considerando-as excepcionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respectivo quantitativo.

4 — O direito reconhecido na alínea a) do n.º 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela segurança social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do n.º 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

5 — A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da segurança social e da entidade seguradora.

6 — No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o n.º 5 desta cláusula só se efectuará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da segurança social.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Casos de redução de capacidade de trabalho

1 — Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

3 — Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4 — Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no n.º 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5 — Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

6 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

7 — Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Reformas

1 — A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.

2 — A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

3 — A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (remuneração base + anuidades), auferida durante os últimos doze meses de contrato. Este pagamento será efectuado aquando do acerto de contas com a empresa.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Para além do regime previsto no Código do Trabalho sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

1 — Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo.

3 — As acções de formação agrupam-se em dois sectores objectivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação técnico-profissional deverá ser efectuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho.

A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.

5 — A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Formação técnico-profissional

1 — A formação técnico-profissional visa a preparação do trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se depa-ram aos trabalhadores no desempenho da sua função.

2 — A formação técnico-profissional reveste dois aspectos:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;

b) Projectiva, no sentido da sua preparação para uma correcta progressão profissional.

3 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de aspecto funcional, que lhe forem designadas.

4 — A empresa promoverá acções de formação no interior e no exterior da empresa, no País e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações, a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação

1 — Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em acções de formação, quando para elas solicitados e desde que dêem o seu acordo.

2 — As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.

3 — Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas acções de formação.

4 — A actividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspectos:

a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa acção concreta de formação;

b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino directo a partir dos instrumentos disponíveis.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante/formação geral

1 — A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.

2 — A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de participações

nas despesas efectuadas e da concessão de facilidades, em tempo.

3 — A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.

4 — Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.

5 — A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Concessão de bolsas de estudo

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse directo para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>-A

##### Montantes de bolsas de estudo

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou participação na acção a frequentar.

1 — Trabalhadores-estudantes — a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respectivo ano lectivo, e terá os seguintes valores:

a) € 50 do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;

b) € 60 do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;

c) € 70 para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

2 — Cursos técnico-profissionais — a bolsa de estudo ou participação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

## CAPÍTULO XII

### Serviço social de trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Actividade social da empresa

1 — A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2 — Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos

competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3 — As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Seguro complementar de assistência social**

1 — A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2 — Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3 — A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4 — As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no anexo VI.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Refeitório**

1 — A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.

2 — Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de € 3,15, com indexação anual à tabela salarial.

### **CAPÍTULO XIII**

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para SHST.

2 — O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3 — O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.

5 — Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Comissão de trabalhadores**

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da lei.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Comunicação à entidade patronal**

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Organização sindical na empresa**

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 — A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Garantia dos dirigentes sindicais**

1 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao 1.º dia em que faltaram.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

7 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.

2 — O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

3 — Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: cinco horas por cada trabalhador.

4 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

6 — Compete aos delegados sindicais:

a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros assuntos de carácter socioprofissional;

b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;

d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

7 — Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

8 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excepcionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.

9 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de, pelo menos, um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical ou da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de quinze horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.

3 — As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical, ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de doze horas, do momento em que pretendem efectuá-las. Em casos excepcionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no n.º 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no n.º 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efectivo, não implicando perda de retribuição.

5 — O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com

assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto no n.º 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores, quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## CAPÍTULO XVI

### Regime disciplinar

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Rescisão com justa causa.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de cinco dias:

- a) A penalidade que aplicou;
- b) Os motivos que a determinaram.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2 — A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior só poderá efectivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.

3 — O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4 — Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quizer apresentar.

5 — A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.

6 — A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.

8 — Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Relevação das sanções disciplinares

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

## CAPÍTULO XVII

### Prémios e incentivos

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Prémios e incentivos sobre as vendas

a) A todos os trabalhadores da empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior.

b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

Porcentagem do resultado operacional sobre vendas (*)	Prémio (em percentagem do salário)
3,9 .....	1,9
4,4 .....	2,6
4,8 .....	3,1
5 .....	3,7
5,3 .....	4,2
5,8 .....	4,7
6 .....	5,2
6,5 .....	5,7
6,7 .....	6,7
7,1 .....	7,1
7,6 .....	8,1
8 .....	8,5
8,5 .....	9
9 .....	9,5
9,5 .....	10
10 .....	10,5

(\*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:

Imposto sobre lucros;  
Juros pagos e recebidos.



c) O prémio incidirá sobre a retribuição base + anuidades, acumuladas ambas em 31 de Dezembro.

d) Os prémios resultantes serão pagos em Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respectivas contas.

e) Estes prémios são autónomos das remunerações.

f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de acção implementados para que sejam alcançados os objectivos da empresa.

g) O prémio, nos termos da alínea c), será afectado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no item 3 (nível de assiduidade) e quadro III, ambos do anexo IV.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Prémio de mérito

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable Cel-Cat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = S [D(1...6) - A(1...5)]$$

onde:

$PM$  = prémio de mérito;

$S$  = salário base do trabalhador;

$D$  = nível de desempenho:

$D6 = 10 \%$ ;

$D5 = 8 \%$ ;

$D4 = 6 \%$ ;

$D3 = 4 \%$ ;

$D2 = 2 \%$ ;

$D1 = 0 \%$ ;

$A$  = nível de assiduidade:

$A5 = 0 \%$ ;

$A4 = 2 \%$ ;

$A3 = 4 \%$ ;

$A2 = 6 \%$ ;

$A1 = 8 \%$  ou  $10 \%$  (\*).

(\*) Se conjugado com  $D6$ .

## CAPÍTULO XVIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Interpretação, integração e resolução de conflitos

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados seis membros suplentes.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de dois dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respectivo ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO XIX

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existentes à data da sua entrada em vigor.

2 — Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente acordo de empresa faz cessar a vigência do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, e posteriores publicações, cuja última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2008.

## ANEXO I

## Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2009)

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço . . . . . Técnico-adjunto de direcção . . . . .	—	2 183,50	2 324,50
D	Chefe de departamento . . . . . Chefe de sector fabril . . . . . Técnico de departamento . . . . .	—	1 901,25	2 026,75
E	Chefe de serviço . . . . . Técnico de serviço . . . . . Programador analista . . . . .	—	1 627,75	1 733,50
F	Chefe de secção . . . . . Desenhador projectista . . . . . Técnico auxiliar diplomado . . . . . Técnico de serviço social . . . . .	—	1 380	1 468,75
	Programador de aplicação . . . . .	Até um ano . . . . . Até dois anos . . . . . Mais de dois anos . . . . .	1 087,50 1 164,25 1 380	1 158,75 1 239,50 1 468,75
G	Encarregado geral de manutenção . . . . . Encarregado geral de produção . . . . . Encarregado-chefe . . . . .		1 269,25	1 352
H	Enfermeiro do trabalho . . . . . Encarregado de oficina de electricidade . . . . . Encarregado de oficina de serralharia . . . . . Técnico administrativo principal . . . . . Técnico fabril principal . . . . . Operador de sistemas . . . . . Técnico de electrónica . . . . .		1 185,25	1 262,75
I	Encarregado de armazém . . . . . Encarregado de produção . . . . . Encarregado de cantina . . . . . Encarregado de sector . . . . . Encarregado de vigilância . . . . .		1 121,25	1 194,25
	Técnico estagiário diplomado . . . . . Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira . . . . . Escriturário-secretário . . . . . Caixa . . . . .		1 085,25	1 153,25
	Promotor de vendas . . . . . Operador de informática . . . . . Operador de registo de dados . . . . .	Oficial de 3.ª . . . . . Oficial de 2.ª . . . . . Oficial de 1.ª . . . . .	940,85 1 017,75 1 084,75	1 003,25 1 083,75 1 153,25
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial . . . . .	Praticante do 1.º ano . . . . . Praticante do 2.º ano . . . . . Pré-oficial do 1.º ano . . . . . Pré-oficial do 2.º ano . . . . . Oficial . . . . .	705 754,25 940,85 1 016,25 1 084,75	749,15 804,50 1 003,25 1 083,75 1 153,25
J	Desenhador . . . . .	Tirocinante do 1.º ano . . . . . Tirocinante do 2.º ano . . . . . Até 3 anos . . . . . Mais de 3 anos . . . . . Mais de 5 anos . . . . .	705 754,25 940,85 1 016,25 1 084,75	749,15 804,50 1 003,25 1 083,75 1 153,25
	Agente de gestão de materiais . . . . . Agente de métodos . . . . . Analista de ensaios físico-químicos . . . . . Escriturário . . . . . Planificador . . . . . Programador de produção . . . . . Técnico de ensaios eléctricos . . . . . Técnico de qualidade . . . . .	Estagiário do 1.º ano . . . . . Estagiário do 2.º ano . . . . . Estagiário do 3.º ano . . . . . Oficial de 3.ª . . . . . Oficial de 2.ª . . . . . Oficial de 1.ª . . . . .	705 754,25 822,50 940,85 1 016,25 1 084,75	749,15 804,50 876,50 1 003,25 1 083,75 1 153,25
L	Canalizador . . . . . Controlador qualificado de manutenção . . . . . Electricista-bobinador . . . . . Electromecânico de manutenção industrial . . . . . Frezador mecânico . . . . . Oficial qualificado de construção civil . . . . . Operador principal . . . . . Soldador . . . . . Serralheiro mecânico . . . . .	Praticante do 1.º ano . . . . . Praticante do 2.º ano . . . . . Pré-oficial do 1.º ano . . . . . Pré-oficial do 2.º ano . . . . . Oficial . . . . .	705 754,25 838 905,75 1 018	749,15 804,50 890,75 962,75 1 083,75

(Em euros)				
Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
	Serralheiro civil . . . . . Torneiro mecânico . . . . .			
	Cobrador . . . . . Conferente . . . . . Encarregado de limpeza . . . . . Operador administrativo (qualificado) . . . . .	—	1 018	1 083,75
	Fogoeiro . . . . .	Estagiário . . . . . Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	838 905,75 1 018	890,75 962,75 1 083,75
M	Cableador metalúrgico . . . . . Carpinteiro de bobinas . . . . . Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte . . . . . Controlador . . . . . Controlador de segurança . . . . . Entregador de ferramentas, materiais ou produtos . . . . . Extrusador . . . . . Lubrificador . . . . . Operador administrativo . . . . . Operador de equipamentos de cura . . . . . Operador de máq. de armar/blindar . . . . . Operador de máq. de ensaiar . . . . . Operador de máq. de bobinar . . . . . Operador de máq. de cortar . . . . . Operador de máq. de pintar . . . . . Operador de máq. de torcer . . . . . Operador de máq. de tornear e roscar . . . . . Operador de máq. de trançar fios metálicos . . . . . Pedreiro . . . . . Pesador . . . . . Pintor . . . . . Pintor de bobinas . . . . . Preparador-ens. de cond.e cabos eléct. . . . . Preparador de matérias-primas . . . . . Processador de compostos poliméricos . . . . . Rectificador de fieiras . . . . . Reparador de cabos . . . . . Trabalhador de armazém . . . . . Trefilador . . . . . Cozinheiro . . . . . Telefonista . . . . .	Praticante . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	705 927,15 985,85	749,15 986,75 1 047,75
	Controlador (refeitório) . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Porteiro ou fiscal . . . . .	—	985,85	1 047,75
N	Controlador de embalagem . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Guarda ou vigilante . . . . . Operador de ensaios de cabos telefónicos . . . . . Contínuo . . . . .	Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .  Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . . Até 21 anos . . . . . Mais de 21 anos . . . . .	872,50 927,15  872,50 927,15 697,65 927,15	928 985,25  928 985,25 743,50 985,25
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos . . . . . Operário não especializado . . . . .		861,75	918,25
P	Ajudante de cozinha . . . . . Auxiliar de controlo fabril . . . . . Auxiliar de lab oratório . . . . . Embalador . . . . . Operador de ens. eléct. preliminares . . . . . Preparador-ensaiador de cabos telefónicos . . . . .	Praticante . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	832 692,85 781,50 832	884,50 736,50 832 884,50

(Em euros)

Idade de admissão	Categorias	Tabela A	Tabela B
16 anos . . . . . 17 anos . . . . .	Aprendizes e paquetes . . . . .	524	540,85

(a vigorar de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2009)

(Em euros)				
Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço. ....	—	2 196,50	2 338,50
	Técnico-adjunto de direcção. ....			
D	Chefe de departamento. ....	—	1 912,50	2 038,75
	Chefe de sector fabril. ....			
	Técnico de departamento. ....			
E	Chefe de serviço. ....	—	1 637,50	1 743,75
	Técnico de serviço. ....			
	Programador analista. ....			
F	Chefe de secção. ....	—	1 388	1 477,50
	Desenhador projectista. ....			
	Técnico auxiliar diplomado. ....			
	Técnico de serviço social. ....			
	Programador de aplicação. ....			
G	Encarregado geral de manutenção. ....	Até um ano. ....	1 276,75	1 360
	Encarregado geral de produção. ....			
	Encarregado-chefe. ....			
H	Enfermeiro do trabalho. ....	1 192,25	1 192,25	1 270,25
	Encarregado de oficina de electricidade. ....			
	Encarregado de oficina de serralharia. ....			
	Técnico administrativo principal. ....			
	Técnico fabril principal. ....			
	Operador de sistemas. ....			
I	Encarregado de armazenagem. ....	1 128	1 128	1 201,25
	Encarregado de produção. ....			
	Encarregado de cantina. ....			
	Encarregado de sector. ....			
	Encarregado de vigilância. ....			
J	Técnico estagiário diplomado. ....	1 091,75	1 091,75	1 160
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. ....			
	Escriturário-secretário. ....			
	Caixa. ....			
	Promotor de vendas. ....			
	Operador de informática. ....			
	Operador de registo de dados. ....			
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial. ....			
	Desenhador. ....			
	Agente de gestão de materiais. ....			
	Agente de métodos. ....			
	Analista de ensaios físico-químicos. ....			
	Escriturário. ....			
	Planificador. ....			
	Programador de produção. ....			
	Técnico de ensaios eléctricos. ....			
	Técnico de qualidade. ....			
L	Canalizador. ....	709,25	709,25	753,65
	Controlador qualificado de manutenção. ....			
	Electricista-bobinador. ....			
	Electromecânico de manutenção industrial. ....			
	Frezador mecânico. ....			
	Oficial qualificado de construção civil. ....			
	Operador principal. ....			
	Soldador. ....			
	Serralheiro mecânico. ....			
	Serralheiro civil. ....			
	Torneiro mecânico. ....			

(Em euros)				
Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
	Cobrador ..... Conferente ..... Encarregado de limpeza ..... Operador administrativo (qualificado) .....	—	1 024	1 090,25
	Fogueiro .....	Estagiário ..... Fogueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> .....	843 911 1 024	896 968,50 1 090,25
M	Cableador metalúrgico ..... Carpinteiro de bobinas ..... Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte ..... Controlador ..... Controlador de segurança ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos ..... Extrusador ..... Lubrificador ..... Operador administrativo ..... Operador de equipamentos de cura ..... Operador de máq. de armar/blindar ..... Operador de máq. de ensaiar ..... Operador de máq. de bobinar ..... Operador de máq. de cortar ..... Operador de máq. de pintar ..... Operador de máq. de torcer ..... Operador de máq. de tornear e roscar ..... Operador de máq. de trançar fios metálicos ..... Pedreiro ..... Pesador ..... Pintor ..... Pintor de bobinas ..... Preparador-ens. de cond. e cabos eléct. .... Preparador de matérias-primas ..... Processador de compostos poliméricos ..... Rectificador de fieiras ..... Reparador de cabos ..... Trabalhador de armazém ..... Trefilador ..... Cozinheiro ..... Telefonista .....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	709,25 932,75 991,75	753,65 992,65 1 054
	Controlador (refeitório) ..... Motorista de ligeiros ..... Porteiro ou fiscal .....	—	991,75	1 054
N	Controlador de embalagem ..... Empregado de refeitório ..... Guarda ou vigilante ..... Operador de ensaios de cabos telefónicos ..... Contínuo .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> ..... ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> ..... Até 21 anos ..... Mais de 21 anos .....	877,75 932,75 932,75 877,75 932,75 701,75 932,75	933,50 991,15 991,15 933,50 991,15 747,85 991,15
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos ..... Operário não especializado .....		866,75	923,75
P	Ajudante de cozinha ..... Auxiliar de controlo fabril ..... Auxiliar de laboratório ..... Embalador ..... Operador de ens. eléct. preliminares ..... Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	837 697 786,15 837	889,75 740,85 837 889,75

(Em euros)

Idade de admissão	Categorias	Tabela A	Tabela B
16 anos ..... 17 anos .....	Aprendizes e paquetes .....	527,15	544,05

**ANEXO II****Carreiras profissionais**

1 — Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P, M e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e três anos na classe de 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.<sup>a</sup>

2 — O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano e a permanência em 2.<sup>a</sup> é de dois anos.

3 — O tempo de praticante dos escalões referidos no n.º 1 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

3.1 — Nos casos em que, para uma correcta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até três meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.º mês, inclusive.

4 — Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I, «Tabelas salariais».

5 — Os trabalhadores do escalão J (com excepção dos referidos no n.º 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respectiva classe. Quando oficiais, permanecerão dois anos em cada uma das classes de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.<sup>a</sup>

6 — Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.

7 — As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos itens 12 e 13.

8 — As carreiras de aprendizes e paquetes são as constantes no anexo I.

8.1 — Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendizes e paquetes;

8.2 — Quando atingirem os 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.

9 — A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderá ser realizada dentro ou fora da empresa.

9.1 — Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable CelCat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

10 — Os trabalhadores menores do nível L habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.º ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão seis meses como praticantes do 2.º ano.

10.1 — Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

11 — Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a qual fizeram concurso.

12 — Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de

«efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

12.1 — Entende-se como «não efectivo serviço» um número de faltas superior a 20 % em relação ao período necessário para a promoção;

12.2 — No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de um ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efectivo serviço» para cada um dos períodos de um ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes;

12.3 — Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no n.º 12.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por actividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório;

12.4 — Para o cômputo de faltas referido no n.º 12.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excepcionadas.

13 — A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efectuará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

13.1 — No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.

14 — Sempre que a promoção não se efectivar por força dos mecanismos previstos nos n.ºs 12 e 13, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da CIE e por um representante dos serviços competentes do respectivo ministério.

15 — Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

15.1 — A classe inicial dentro do 9.º nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.

16 — O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 da cláusula 4.<sup>a</sup> deste AE:

Agente de gestão de materiais;  
Agente de métodos;  
Agente de publicidade;  
Analista de ensaios físico-químicos;  
Caixa;  
Desenhador;  
Desenhador projectista;  
Encarregado;  
Escriturário;  
Operador de informática;  
Operador principal;  
Operador de sistemas;  
Planificador;  
Programador analista;  
Programador de aplicação;  
Programador de produção;  
Promotor de vendas;  
Técnico de ensaios eléctricos.

16.1 — O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efectuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado.

16.2 — Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

17 — Para as restantes profissões não previstas no n.º 16 são exigidas as habilitações mínimas legais.

### ANEXO III

#### Definição de funções

*Agente de gestão de materiais.* — Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à previsão e controlo das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

*Agente de métodos.* — Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

*Analista de ensaios físico-químicos.* — Trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Auxiliar de controlo fabril.* — Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

*Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos.* — Trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios eléctricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

*Auxiliar de laboratório.* — Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Cableador metalúrgico.* — Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

*Caixa.* — Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

*Canalizador.* — Trabalhador que corta, rosca e solda tubo e executa canalizações de água e vapor.

*Chefe de departamento.* — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

*Chefe de secção.* — Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

*Chefe de sector fabril.* — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior

hierárquico, as actividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

*Chefe de serviço.* — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

*Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte.* — Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

*Conferente.* — Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e ou saída de mercadorias em armazém.

*Contínuo.* — Trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

*Controlador.* — Trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respectivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios; procede à leitura de cartas de controlo e respectiva análise e registo.

*Controlador de embalagem.* — Trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

*Controlador qualificado de manutenção.* — É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

*Controlador de segurança.* — Trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direcções fabril e de pessoal.

*Desenhador.* — Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador projectista.* — Trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na

execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

**Director de serviço.** — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organigrama da empresa.

**Electromecânico de manutenção industrial.** — Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

**Embalador.** — Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

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

**Encarregado-chefe.** — Profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

**Encarregado geral de manutenção.** — Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e ou outros profissionais.

**Encarregado geral de produção.** — Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e ou outros profissionais.

**Encarregado de oficina de electricidade.** — Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

**Encarregado de oficina de serrelharia.** — Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

**Encarregado de produção.** — Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

**Encarregado de sector.** — Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

**Enfermeiro do trabalho.** — Trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efectuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas actividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho, dá assistência nos casos de doença súbita; desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

**Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.** — Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

**Escriturário.** — Trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

**Escriturário-secretário.** — Trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

**Extrusador.** — Trabalhador que opera em extrusadoras, efectuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

**Foguetiro.** — Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

**Fresador mecânico.** — Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

**Lubrificador.** — Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

**Operador de ensaios de cabos telefónicos.** — Trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de características eléctricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

**Operador de ensaios eléctricos preliminares.** — Trabalhador que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curto-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

**Operador de equipamentos de cura.** — Trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

**Operador de informática.** — Trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.



*Operador de máquinas de armar/blindar.* — Trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de protecção mecânica e ou eléctrica.

*Operador de máquinas de bobinar.* — Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

*Operador de máquinas de cortar.* — Trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

*Operador de máquinas de ensaiar.* — Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos; consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

*Operador de máquinas de pintar.* — Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

*Operador de máquinas de torcer.* — Trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

*Operador principal.* — Trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

*Operador de sistema.* — De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controlo e conservação dos suportes técnicos de informação.

*Operário não especializado.* — Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

*Pedreiro.* — Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pesador.* — Trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidade através de especificações.

*Pintor.* — Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

*Planificador.* — Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e stocks.

*Porteiro ou fiscal.* — Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

*Preparador-ensaiador de cabos telefónicos.* — Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos

telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detectados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

*Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos.* — Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como: ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

*Processador de compostos poliméricos.* — Trabalhador que opera máquinas de processamento de compostos poliméricos, efectuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respectiva linha de produção.

*Programador analista.* — Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

*Programador de aplicação.* — Estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da

análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

**Programador de produção.** — Trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos, planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

**Promotor de vendas.** — Trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

**Rectificador de feiras.** — Trabalhador especializado em rectificar e polir furos de feiras.

**Reparador de cabos.** — Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua a reparação de condutores e cabos.

**Serralheiro civil.** — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

**Serralheiro mecânico.** — Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

**Soldador.** — Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

**Técnico-adjunto da direcção.** — Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

**Técnico administrativo principal.** — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

**Técnico auxiliar (diplomado).** — Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

**Técnico de departamento.** — Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

**Técnico de electrónica.** — Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos electrónicos.

**Técnico de ensaios eléctricos.** — Trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dielétrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente,

pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

**Técnico estagiário (diplomado).** — Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de um ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

**Técnico fabril principal.** — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

**Técnico de serviço.** — Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

**Técnico de qualidade.** — Trabalhador que executa ensaios previstos no Sistema de Garantia de Qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

**Telefonista.** — Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

**Trabalhador de armazém.** — Trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

**Trefilador.** — Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

#### ANEXO IV

##### Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

###### 1 — Introdução:

###### 1.1 — O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1 — É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2 — É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3 — É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4 — É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5 — É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencional em vigor.

###### 1.2 — Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1 — Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2 — Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3 — Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4 — Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5 — Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3 — Os objectivos General Cable CelCat:

1.3.1 — Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2 — Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3 — Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4 — Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4 — Sistema General Cable CelCat:

1.4.1 — O sistema General Cable CelCat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2 — Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable CelCat, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2 — Avaliação de desempenho:

2.1 — A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1);

2.1.1 — Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2);

2.1.2 — A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2 — Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1 — Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3 — As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1 — A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso;

2.3.1.1 — A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2 — A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos

profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» — aplicável somente aos trabalhadores fabris — e da qualidade «capacidade oral e escrita» — aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

2.3.3 — A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1 — Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 — *Excelente*, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4 — A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 — *Insatisfatório*;

Nível 2 — *Pouco satisfatório*;

Nível 3 — *Satisfatório*;

Nível 4 — *Bom*;

Nível 5 — *Muito bom*;

Nível 6 — *Excelente*.

2.4.1 — Esta avaliação global será atribuída consensualmente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5 — Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1 — Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no n.º 4.7 (procedimentos);

2.5.2 — Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3 — Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I.

#### QUADRO I

##### Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação . . . . .	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(\*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

2.5.4 — Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6 — O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

## Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 — <i>Insatisfatório</i> .....	De 0 a 49,9 .....	D1	0
2 — <i>Pouco satisfatório</i> .....	De 50 a 59,9 .....	D2	2
3 — <i>Satisfatório</i> .....	De 60 a 72,9 .....	D3	4
4 — <i>Bom</i> .....	De 73 a 85,9 .....	D4	6
5 — <i>Muito Bom</i> .....	De 86 a 100 .....	D5	8
6 — <i>Excelente</i> .....	De 93 a 100 (*) .....	D6	10

(\*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

## 3 — Nível de assiduidade:

3.1 — O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre

seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III

## Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito (percentagem)	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3 .....	0	1
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4 .....	2	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6 .....	4	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7 .....	6	0,70
A1	Superior a 7 .....	8 (10)	0,60

3.1.1 — Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup> têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5.

3.1.2 — Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable CelCat.

3.1.3 — Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4 — Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1

## 4 — Procedimentos:

4.1 — Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1 — As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1 — No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2 — Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3 — A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1 — Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» — também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternos, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo — tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico — considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados — opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos — modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central — defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso), etc.

4.4 — Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar das dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1 — Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5 — Cada director, após o referido no n.º 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6 — Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1 — Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7 — Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;

b) Considerar a média de cada notador;

c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;

d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;

e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);

f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8 — Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5 — Reclamações:

5.1 — Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2 — A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3 — Da decisão da comissão não haverá recurso.

6 — Comissão de avaliação e de recurso:

6.1 — Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2 — Esta comissão será competente para:

Atender recurso dos trabalhadores;

Apoiar, no necessário, os notadores;

Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;

Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;

Tratamento dos resultados;

Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3 — A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

a) Três representantes da administração;

b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1 — Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2 — A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4 — A comissão reunirá:

6.4.1 — Por convocação da DP;

6.4.2 — Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3. — Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4 — Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7 — Informação aos trabalhadores:

7.1 — Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8 — Preparação dos notadores:

8.1 — A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e ou notar;

Métodos para avaliar e ou notar;

Principais erros humanos dos notadores;

Preenchimento das fichas de avaliação;

Elementos qualitativos e sua ponderação;

Interpretação dos conceitos;  
 Como notar;  
 Como relacionar notações;  
 Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;  
 Objectivo específico da General Cable CelCat.

8.1.1 — Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2 — Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9 — Disposições finais e transitórias:

9.1 — Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

- 1) Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;
- 2) Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);
- 3) Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);
- 4) Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

- Ficha de avaliação n.º 1 — pontuação directa;  
 Ficha de avaliação n.º 2 — avaliação global;  
 Ficha de avaliação n.º 3 — resumo das notações da avaliação de desempenho;  
 Ficha de avaliação n.º 4 — resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;  
 Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

## ANEXO V

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

1 — A comissão terá a seguinte constituição:

1.1 — Três representantes da entidade patronal:

Director fabril;

Director de pessoal;

Um chefe de departamento;

1.2 — Três representantes dos trabalhadores;

1.3 — Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;

Técnico de segurança;

Técnico do serviço de incêndios;

1.3.1 — O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca;

1.4 — O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança;

1.5 — O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos;

1.6 — Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito.

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente;

1.7 — Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade;

1.7.1 — Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto;

1.8 — Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2 — Nomeações:

2.1 — Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal;

2.2 — Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei;

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

2.3.1 — O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3 — Atribuições:

3.1 — Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2 — Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3 — Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4 — Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5 — Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6 — Apreçar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7 — Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8 — Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9 — Apreçar os relatórios do técnico de segurança;

3.10 — Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11 — Propor à administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à

efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;  
Instalações;  
Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);  
Equipamentos de protecção colectiva e individual;  
Equipamentos de medida e controlo;  
Informação e apoio aos trabalhadores;  
Outras situações em conformidade com as exigências legais;

3.12 — Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

3.13 — Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14 — Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15 — Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16 — Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

4 — Funcionamento:

4.1 — A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente;

4.2 — A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança;

4.3 — De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST e à administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável;

4.3.1 — Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores;

4.4 — Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1 — Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2 — Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da CSHST.

5 — Responsabilidades:

5.1 — A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável;

5.2 — A comissão é ainda responsável perante a administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa;

5.3 — Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalha-

dores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direcção de pessoal;

5.4 — O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei;

5.5 — Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

## ANEXO VI

### Seguro de vida e de saúde

#### Seguro complementar de assistência social

(de acordo com a cláusula 84.<sup>a</sup> do AE)

As coberturas dos seguros de saúde e vida são as seguintes:

#### Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal) (meses)
Em caso de morte. . . . .	6
Invalidez total e permanente . . . . .	6
Morte em consequência de acidente . . . . .	12
Invalidez total e permanente em consequência de acidente . . . . .	12

#### Seguro de saúde

Garantia	Comparticipação (percentagem)	Limite ano (euros)
Assistência médica hospitalar . . . . .	90	8 000
Assistência médica ambulatoria . . . . .	80	1 050
Ortóteses oculares:		
Aros . . . . .	80	60
Lentes . . . . .	80	130
Lentes de contacto . . . . .	80	130
Partos:		
Cesariana . . . . .	80	1 000
Normal . . . . .	80	500
Interrupção involuntária da gravidez . . . . .	80	250
Estomatologia . . . . .	80	200

Esta informação será complementada com o Manual do Seguro, a distribuir pela companhia de seguros.

Morelena, 27 de Julho de 2009.

Pela General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

*Carlos Alberto dos Santos Carreira*, administrador.  
*António Figueiredo Lopes*, administrador.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Rogério Paulo Amoroso da Silva*, membro da direcção central.

*Paulo Renato Lopes Rodrigues*, membro da direcção central.

Depositado em 3 de Agosto de 2009, a fl. 55 do livro n.º 11, com o n.º 193/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e texto consolidado.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área**

1 — O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.,

e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A Convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 322 trabalhadores.

**Cláusula 103.<sup>a</sup>**

**Regimes anteriores**

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2008.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

(a vigorar de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2009)

(Em euros)				
Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço . . . . .	—	2 183,50	2 324,50
	Técnico-adjunto de direcção . . . . .			
D	Chefe de departamento . . . . .	—	1 901,25	2 026,75
	Chefe de sector fabril . . . . .			
	Técnico de departamento . . . . .			
E	Chefe de serviço . . . . .	—	1 627,75	1 733,50
	Técnico de serviço . . . . .			
	Programador analista . . . . .			
F	Chefe de secção . . . . .	—	1 380	1 468,75
	Desenhador projectista . . . . .			
	Técnico auxiliar diplomado . . . . .			
	Técnico de serviço social . . . . .			
	Programador de aplicação . . . . .	Até um ano . . . . .	1 087,50	1 158,75
G	Encarregado geral de manutenção . . . . . Encarregado geral de produção . . . . . Encarregado-chefe . . . . .	Até dois anos . . . . .	1 164,25	1 239,50
		Mais de dois anos . . . . .	1 380	1 468,75
H	Enfermeiro do trabalho . . . . .		1 185,25	1 262,75
	Encarregado de oficina de electricidade . . . . .			
	Encarregado de oficina de serralharia . . . . .			
	Técnico administrativo principal . . . . .			
	Técnico fabril principal . . . . .			
	Operador de sistemas . . . . .			
I	Técnico de electrónica . . . . .		1 121,25	1 194,25
	Encarregado de armazém . . . . .			
	Encarregado de produção . . . . .			
	Encarregado de cantina . . . . .			
	Encarregado de sector . . . . .			
J	Encarregado de vigilância . . . . .		1 085,25	1 153,25
	Técnico estagiário diplomado . . . . .			
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira . . . . .			
	Escriturário-secretário . . . . .			
	Caixa . . . . .			
	Promotor de vendas . . . . .	Oficial de 3. <sup>a</sup> . . . . .	940,85	1 003,25
	Operador de informática . . . . .	Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . .	1 017,75	1 083,75
	Operador de registo de dados . . . . .	Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	1 084,75	1 153,25
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial . . .	Praticante do 1.º ano . . . .	705	749,15
		Praticante do 2.º ano . . . .	754,25	804,50
		Pré-oficial do 1.º ano . . . .	940,85	1 003,25
		Pré-oficial do 2.º ano . . . .	1 016,25	1 083,75
		Oficial . . . . .	1 084,75	1 153,25



(Em euros)				
Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
J	Desenhador .....	Tirocinante do 1.º ano . . .	705	749,15
		Tirocinante do 2.º ano . . .	754,25	804,50
		Até 3 anos .....	940,85	1 003,25
		Mais de 3 anos .....	1 016,25	1 083,75
		Mais de 5 anos .....	1 084,75	1 153,25
	Agente de gestão de materiais .....	Estagiário do 1.º ano . . .	705	749,15
	Agente de métodos. ....		754,25	804,50
	Analista de ensaios físico-químicos. ....		822,50	876,50
	Escriturário. ....		940,85	1 003,25
	Planificador .....		1 016,25	1 083,75
	Programador de produção .....		1 084,75	1 153,25
	Técnico de ensaios eléctricos. ....			
	Técnico de qualidade .....			
L	Canalizador .....	Praticante do 1.º ano. ....	705	749,15
	Controlador qualificado de manutenção .....		754,25	804,50
	Electricista-bobinador .....		838	890,75
	Electromecânico de manutenção industrial .....		905,75	962,75
	Frezador mecânico. ....		1 018	1 083,75
	Oficial qualificado de construção civil .....			
	Operador principal .....			
	Soldador .....	—	1 018	1 083,75
	Serralheiro mecânico .....			
	Serralheiro civil .....			
	Torneiro mecânico .....			
	Cobrador .....			
	Conferente .....			
	Encarregado de limpeza .....			
	Operador administrativo (qualificado). ....			
M	Fogueiro .....	Estagiário .....	838	890,75
		Fogueiro de 2.ª .....	905,75	962,75
		Fogueiro de 1.ª .....	1 018	1 083,75
	Cableador metalúrgico. ....	Praticante .....	705	749,15
	Carpinteiro de bobinas .....		927,15	986,75
	Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte .....		985,85	1 047,75
	Controlador .....			
	Controlador de segurança .....			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....			
	Extrusador .....			
	Lubrificador .....			
	Operador administrativo .....			
	Operador de equipamentos de cura .....			
	Operador de máq. de armar/blindar .....			
	Operador de máq. de ensaiar .....			
	Operador de máq. de bobinar. ....			
	Operador de máq. de cortar .....			
	Operador de máq. de pintar .....			
	Operador de máq. de torcer .....			
	Operador de máq. de tornear e roscar .....			
	Operador de máq. de trançar fios metálicos. ....			
	Pedreiro .....			
	Pesador. ....			
	Pintor .....			
	Pintor de bobinas .....			
	Preparador-ens. de cond.e cabos eléct. ....			
	Preparador de matérias-primas .....			
	Processador de compostos poliméricos .....			
	Rectificador de fieiras .....			
	Reparador de cabos .....			
	Trabalhador de armazém .....			
	Trefilador .....			
	Cozinheiro .....			
	Telefonista .....			
	Controlador (refeitório) .....	—	985,85	1 047,75
	Motorista de ligeiros .....			
	Porteiro ou fiscal .....			

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
N	Controlador de embalagem .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	872,50	928
		Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	927,15	985,25
	Empregado de refeitório .....		927,15	985,25
	Guarda ou vigilante .....			
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	872,50	928
		Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	927,15	985,25
	Contínuo. ....	Até 21 anos .....	697,65	743,50
		Mais de 21 anos .....	927,15	985,25
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos .....		861,75	918,25
	Operário não especializado .....			
P	Ajudante de cozinha. ....		832	884,50
	Auxiliar de controlo fabril .....	Praticante .....	692,85	736,50
	Auxiliar de lab oratório .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	781,50	832
	Embalador .....	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	832	884,50
	Operador de ens. eléct. preliminares .....			
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....			

(Em euros)

Idade de admissão	Categorias	Tabela A	Tabela B
16 anos .....	Aprendizes e paquetes .....	524	540,85
17 anos .....			

(a vigorar de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2009)

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço. ....	—	2 196,50	2 338,50
	Técnico-adjunto de direcção .....			
D	Chefe de departamento .....	—	1 912,50	2 038,75
	Chefe de sector fabril .....			
	Técnico de departamento .....			
E	Chefe de serviço. ....	—	1 637,50	1 743,75
	Técnico de serviço .....			
	Programador analista .....			
F	Chefe de secção .....	—	1 388	1 477,50
	Desenhador projectista .....			
	Técnico auxiliar diplomado .....			
	Técnico de serviço social .....			
	Programador de aplicação .....	Até um ano. ....	1 094	1 165,75
		Até dois anos .....	1 171,25	1 246,85
		Mais de dois anos. ....	1 388,25	1 477,50
G	Encarregado geral de manutenção .....		1 276,75	1 360
	Encarregado geral de produção .....			
	Encarregado-chefe .....			
H	Enfermeiro do trabalho .....		1 192,25	1 270,25
	Encarregado de oficina de electricidade .....			
	Encarregado de oficina de serralharia .....			
	Técnico administrativo principal .....			
	Técnico fabril principal .....			
	Operador de sistemas .....			
I	Técnico de electrónica .....		1 128	1 201,25
	Encarregado de armazém. ....			
	Encarregado de produção .....			
	Encarregado de cantina .....			
	Encarregado de sector .....			
	Encarregado de vigilância .....			

(Em euros)				
Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
J	Técnico estagiário diplomado . . . . . Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. . . . . Escriturário-secretário . . . . . Caixa . . . . .		1 091,75	1 160
	Promotor de vendas . . . . . Operador de informática . . . . . Operador de registo de dados. . . . .	Oficial de 3. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	946,50 1 023,75 1 091,25	1 009,25 1 090,25 1 160
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial . . . . .	Praticante do 1.º ano. . . . . Praticante do 2.º ano. . . . . Pré-oficial do 1.º ano . . . . . Pré-oficial do 2.º ano . . . . . Oficial . . . . .	709,25 758,75 946,50 1 022,25 1 091,25	753,65 809,25 1 009,25 1 090,25 1 160
	Desenhador . . . . .	Tirocinante do 1.º ano . . . . . Tirocinante do 2.º ano . . . . . Até 3 anos . . . . . Mais de 3 anos . . . . . Mais de 5 anos . . . . .	709,25 758,75 946,50 1 022,25 1 091,25	753,65 809,25 1 009,25 1 090,25 1 160
	Agente de gestão de materiais . . . . . Agente de métodos. . . . . Analista de ensaios físico-químicos. . . . . Escriturário. . . . . Planificador . . . . . Programador de produção . . . . . Técnico de ensaios eléctricos. . . . . Técnico de qualidade . . . . .	Estagiário do 1.º ano . . . . . Estagiário do 2.º ano . . . . . Estagiário do 3.º ano . . . . . Oficial de 3. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	709,25 758,75 827,25 946,50 1 022,25 1 091,25	753,65 809,25 881,75 1 009,25 1 090,25 1 160
	Canalizador . . . . . Controlador qualificado de manutenção . . . . . Electricista-bobinador . . . . . Electromecânico de manutenção industrial . . . . . Frezador mecânico . . . . . Oficial qualificado de construção civil . . . . . Operador principal . . . . . Soldador . . . . . Serralheiro mecânico . . . . . Serralheiro civil . . . . . Torneiro mecânico . . . . .	Praticante do 1.º ano. . . . . Praticante do 2.º ano. . . . . Pré-oficial do 1.º ano . . . . . Pré-oficial do 2.º ano . . . . . Oficial . . . . .	709,25 758,75 843 911 1 024	753,65 809,25 896 968,50 1 090,25
	Cobrador . . . . . Conferente . . . . . Encarregado de limpeza. . . . . Operador administrativo (qualificado). . . . .	—	1 024	1 090,25
	Fogueiro . . . . .	Estagiário . . . . . Fogueiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fogueiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	843 911 1 024	896 968,50 1 090,25
	Cableador metalúrgico . . . . . Carpinteiro de bobinas . . . . . Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte . . . . . Controlador . . . . . Controlador de segurança . . . . . Entregador de ferramentas, materiais ou produtos . . . . . Extrusador . . . . . Lubrificador . . . . . Operador administrativo . . . . . Operador de equipamentos de cura . . . . . Operador de máq. de armar/blindar . . . . . Operador de máq. de ensaiar . . . . . Operador de máq. de bobinar. . . . . Operador de máq. de cortar . . . . . Operador de máq. de pintar . . . . . Operador de máq. de torcer . . . . . Operador de máq. de tornear e roscar . . . . . Operador de máq. de trançar fios metálicos. . . . . Pedreiro . . . . . Pesador. . . . . Pintor . . . . . Pintor de bobinas . . . . . Preparador-ens. de cond. e cabos eléct. . . . . Preparador de matérias-primas . . . . .	Praticante . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	709,25 932,75 991,75	753,65 992,65 1 054

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
M	Processador de compostos poliméricos .....	Praticante .....	709,25	753,65
	Rectificador de feiras .....			
	Reparador de cabos .....			
	Trabalhador de armazém .....			
	Trefilador .....	Oficial de 2.ª .....	932,75	992,65
	Cozinheiro .....	Oficial de 1.ª .....	991,75	1 054
	Telefonista .....			
N	Controlador (refeitório) .....	—	991,75	1 054
	Motorista de ligeiros .....			
	Porteiro ou fiscal .....			
	Controlador de embalagem .....			
	Empregado de refeitório .....			
O	Guarda ou vigilante .....	Oficial de 2.ª .....	877,75	933,50
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....			
	Contínuo .....			
	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos .....			
	Operário não especializado .....			
P	Ajudante de cozinha .....	Praticante .....	837	889,75
	Auxiliar de controlo fabril .....			
	Auxiliar de laboratório .....			
	Embalador .....			
	Operador de ens. eléct. preliminares .....			
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....			

(Em euros)

Idade de admissão	Categorias	Tabela A	Tabela B
16 anos .....	Aprendizes e paquetes .....	527,15	544,05
17 anos .....			

Morelena, 13 de Julho de 2009.

Pela General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

*Carlos Alberto dos Santos Carreira*, administrador.  
*António Figueiredo Lopes*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviço;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Vítor Hugo de Jesus Sequeira*, secretário-geral e mandatário.  
*Luís Alberto Silva Santos*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Vítor Hugo de Jesus Sequeira*, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José Miguel Marta da Costa*, mandatário.

**Texto consolidado****CAPÍTULO I****Âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito e área**

1 — O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3 — O presente AE aplica-se a um universo de 322 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2 — As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Designação e categorias profissionais

1 — A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.

2 — Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a 50 horas por ano e por trabalhador.

6 — O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:

- a) Não tenha carácter permanente;
- b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;
- c) Prioritariamente, sejam afectados os trabalhadores mais disponíveis;
- d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).

3 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.

4 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.

5 — Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.

6 — Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable CelCat.

7 — A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (Estruturas de Representação Colectiva de Trabalhadores) as vagas existentes.

8 — Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.

9 — O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.

10 — No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições preferenciais

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable CelCat, e, entre estes, os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Exame médico

Antes da efectivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de direcção, quadros superiores, para os que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- b) 60 dias para os restantes trabalhadores.

2 — Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3 — O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

5 — Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem — Princípios gerais

1 — A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2 — Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4 — A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5 — Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

2 — A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

3 — A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4 — Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respectivo ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5 — Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.

6 — A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso e carreira profissional

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

- a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;
- b) Zelo profissional;
- c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;
- d) Antiguidade;
- e) Maiores habilitações literárias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.<sup>a</sup>, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respectivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respectivo.

3 — O trabalhador substituto não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar o seu teor à Comissão de Trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa, a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3 — Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
- e) Outros casos permitidos pela lei.

4 — É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

5 — Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6 — O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7 — No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao termo do contrato.

8 — Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- e) Data da celebração.

9 — Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10 — A inobservância do disposto nos n.ºs 3, 6, 7 e 8 desta cláusula transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

12 — Cabe à empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.

13 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração

de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:

- a) Três dias até seis meses de contrato;
- b) Dois dias se o contrato for superior a seis meses.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A General Cable CelCat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome, números de sócio do sindicato e da segurança social, número de trabalhador da General Cable CelCat, data de nascimento, data de admissão na empresa, vencimento mensal, data da última promoção e habilitações escolares.

2 — Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no n.º 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu Sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à segurança social quaisquer irregularidades detectadas.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;
- d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;
- f) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- h) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;
- i) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos tra-

balhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;

j) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> e não haja ocupação a dar aos mesmos;

l) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

m) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

n) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2 — a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções.

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de um ano a contar da primeira transferência.

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;

f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua competência;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

i) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

j) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;

l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores ou da empresa;

m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;

n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;

d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;

f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;

g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;

h) Opor-se ao exercício do controlo de gestão das actividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal controlo.

A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.



## CAPÍTULO IV

**Prestação do trabalho**Cláusula 18.<sup>a</sup>**Horário de trabalho — Definições****I — Duração do trabalho**

1 — O período de trabalho semanal é de 40 horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou de trinta minutos no caso dos turnos rotativos.

3 — A interrupção prevista no número anterior poderá ser fixada até um mínimo de trinta minutos por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

3.1 — Serão mantidos os períodos de trinta e de quarenta e cinco minutos já praticados na empresa.

**II — Horário de trabalho**

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

**III — Modalidades de horário de trabalho**

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos);

c) «Horários de turnos rotativos» a sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do seu período de vigência.

**IV — Trabalho por turnos rotativos**

1 — Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com folgas fixas — laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

b) Turnos com folgas rotativas — laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.

3 — A prestação de trabalho suplementar só será permitida:

a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;

b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de 200 horas o limite máximo anual;

c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves.

4 — Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a vinte e quatro horas, o documento do pedido de horas suplementares.

5 — O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respectivamente.

6 — Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de vinte e quatro horas, o respectivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — Entende-se trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

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

5 — A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

6 — Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições do previsto no n.º 2 desta cláusula.

7 — Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;

b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;

c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8 — O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio, desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.

9 — O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subseqüentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:

a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado cinco ou mais anos de efectivo trabalho a turnos;

b) Seja efectuada nos termos das alíneas b) e c) do n.º 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efectivo trabalho por turnos.

10 — a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado.

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no n.º 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos, desde que avisados com a antecedência mínima de cinco dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador.

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente

solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a).

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de laboração contínua

1 — Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de 40 horas semanais.

2 — O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:

- a) Trabalhadores técnicos e administrativos — tabela B;
- b) Restantes trabalhadores — tabela A.

2 — Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

3 — Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade — anuidades — prevista na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

4 — Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.

5 — Para todos os efeitos, excepto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.<sup>a</sup>, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times (\text{remuneração normal mensal} + \text{subsídio de turno})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição e descanso do trabalho suplementar

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

- a) 100 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;
- b) 137,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;
- d) 175 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

3 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

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

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, n.º 5.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração normal mensal.

2 — Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

3 — O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100 %, onde está incluído o acréscimo por trabalho nocturno.

4 — O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Compensação por laboração contínua

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da empresa, derem o seu acordo, terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respectivo salário base, arredondado à meia centena superior.

2 — A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio regime de laboração contínua e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de 40 horas semanais por força do próprio RLC.

3 — Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho nocturno, definidos respectivamente nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.

4.1 — Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:

- a) Férias anuais;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Doença profissional provocada por trabalho sob o regime de laboração contínua.

4.2 — Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de Dezembro.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4 — Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.

5 — Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efectivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.

6 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Previdência, se o trabalhador o desejar.

7 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Até oito dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2 — No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

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

4 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração por antiguidade — Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.

2 — O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J), com excepção das vencidas nos 20.º e 25.º anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.

3 — As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de Abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de Abril e 30 de Setembro e no dia 1 de Outubro, para os admitidos entre 1 de Outubro e 31 de Março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.º e o 72.º meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.

4 — Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:

- a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de três dias;
- b) A licença sem vencimento;
- c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;

d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respectivo crédito.

No caso das alíneas b), c) e d), o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea a), o desconto na antiguidade é feito da seguinte forma:

De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;

Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

5 — O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.

6 — A data do efectivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.

7 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial receberão as anuidades em montante proporcional.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono, para falhas, igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J) constante do anexo I.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho — Noções

1 — Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.

2 — A empresa suportará sempre as despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

4 — Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são susceptíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

5 — A faculdade de rescisão referida no n.º 3 mantém-se durante os seis meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

6 — As despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais de local de trabalho

1 — Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2 — A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.

3 — A empresa obriga-se a pagar as despesas directamente impostas e ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os seis meses subsequentes e a receber indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço — Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

2 — As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

3 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.

4 — Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.

5 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A empresa poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, a:

- a) Pagamento de refeições e transportes necessários;
- b) Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;
- c) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por quilómetro, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.<sup>a</sup>, dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;
- c) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;
- d) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho;
- e) Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteado menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2 — Nas grandes deslocações os trabalhadores terão, ainda, direito a:

- a) Pagamento da viagem em 1.<sup>a</sup> classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;
- b) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por quilómetro, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;
- c) No continente, a uma ajuda de custo de € 8 por cada dia de deslocação;
- d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de € 10 por cada dia de deslocação;

e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de € 20 por cada dia de deslocação;

f) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

4 — Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

5 — Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

1 — Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a € 20 000.

2 — Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de € 100 000.

3 — Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de € 75 000.

4 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

5 — Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Doença do pessoal deslocado

1 — Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, assim como os previstos no n.º 2 das alíneas c), d) e e) da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

b) No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias do pessoal deslocado

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2 — No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3 — Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>

4 — No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respectivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5 — Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 72 horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
24 de Junho (para o pessoal do Porto — feriado municipal do Porto);  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;

1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro (para o pessoal da Morelena — substitui o feriado municipal de Sintra);  
25 de Dezembro.

3 — Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins-de-semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respectivo ministério.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 23 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.

2 — A duração do período de férias contempla, em si mesma, um dia da majoração prevista no Código do Trabalho.

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

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

b) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.

§ único. A majoração das férias não é penalizada em razão dos plenários dos trabalhadores e da actividade das ERCT.

4 — Os aumentos da duração do período de férias não dão direito a retribuição no respectivo subsídio.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6 — As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em dois ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a três.

8 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

9 — Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

1 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer

outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2 — Exceptuam-se do disposto no n.º 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Encerramento das instalações para férias

1 — Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

2 — Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respectivo ministério.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Interrupção das férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.

3 — Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

4 — Em caso de desacordo no que respeita aos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de dois anos:

a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Época de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.

3 — Exceptuando o disposto no n.º 1, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2 — Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no n.º 1 desta cláusula.

3 — O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para

determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. A contabilização deste tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até cinco dias consecutivos:

Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogro ou sogra, nora ou genro, padraço ou madraça e enteado);

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

Até dois dias consecutivos:

Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) Nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas nos termos previstos em legislação especial (Lei da Maternidade e da Paternidade);

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

f) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

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

h) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos Con-



selhos de Empresa Europeus, na Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

i) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

j) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

l) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição

1 — São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:

a) O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da Previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacinações que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;

b) As dadas por actos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;

c) Os trabalhadores poderão ser dispensados até ao limite de um dia por mês, o qual poderá ser utilizado em fracções, desde que não configurem situações continuadas, e máximo de cinco dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;

d) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até 2 dias por cada situação e no máximo de 10 dias por ano;

e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;

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

g) Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (Lei da Maternidade e da Paternidade);

h) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no Código de Trabalho e em legislação especial;

i) Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As dispensas relativas às alíneas a), b) e i) carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.

3 — As dispensas relativas à alínea c) serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:

a) Sejam comunicadas previamente. Quando não comunicadas com antecedência, o trabalhador deverá informar das razões que determinaram a sua comunicação *a posteriori*;

b) Não ocorram no princípio e ou fim de férias, nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal, admitindo-se, neste último caso (descanso semanal), uma excepção;

c) Não ultrapassem uma jornada de trabalho por mês, nem sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

Determinam perda de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>, ressalvando o preceituado no n.º 5 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

1 — As faltas referidas na cláusula 53.<sup>a</sup> não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2 — As faltas referidas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3 — A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup>, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4 — A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> implicam a não justificação da falta.

5 — As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.

6 — Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil

de trabalho em que se verificou a ausência, excepto quanto à retribuição, nos termos legais.

7 — No caso 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, até ao limite anual de dois dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no n.º 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevistas, as ausências inferiores a um dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorreram ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3 — Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a um dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua Direcção de Pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excepcionais devidamente comprovados.

4 — Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de cinco dias, através de documento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.

5 — As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

6 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

7 — As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.

2 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

4 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento

em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

6 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo certo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior o trabalhador deve, dentro de cinco dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VIII

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Cessaçã por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o Código do Trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo

ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal**

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

- a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;
- e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 — Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;
- d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;
- e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;
- f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, e liberdade, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>;
- i) A aplicação de sanção abusiva.

2 — Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de recepção, os motivos invocados da justa causa.

3 — É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador, se não for observado o disposto no número anterior.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Proibição de despedimentos sem justa causa**

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Inexistência de justa causa**

1 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.<sup>a</sup>

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

3 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.<sup>a</sup>

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com responsabilidade da entidade patronal**

1 — A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2 — A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.

3 — Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>****Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador**

1 — Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea a) do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

a) Um mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de seis meses;

b) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;

c) Dois meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.

2 — Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>****Falência da empresa**

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

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

3 — Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>****Cessação do contrato por caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

**CAPÍTULO IX****Trabalho de mulheres, maternidade, paternidade e menores****Cláusula 72.<sup>a</sup>****Trabalho feminino, maternidade e paternidade**

1 — Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente,

quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2 — A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade, bem como de trabalho feminino.

3 — Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

4 — A empresa atribuirá às mães trabalhadoras, para despesas em infantários ou em jardins-de-infância, se devidamente comprovadas, um subsídio no valor de 11,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup>, escalão J, da tabela A.

5 — Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, durante o período menstrual. Estes dias, quando devidamente justificados pelo médico, não deverão ser-lhes descontados no vencimento.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>****Trabalho de menores**

1 — A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.

2 — A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

**CAPÍTULO X****Assistência social****Cláusula 74.<sup>a</sup>****Princípio geral**

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

**Cláusula 75.<sup>a</sup>****Assistência na doença**

1 — A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva segurança social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo director de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da segurança social;

b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verifiquem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do anexo II;

c) Assegurar o pagamento da assistência medicamentosa, na parte não paga pelas instituições de segurança social, a partir de € 1,50. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse os € 1,50, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;

d) As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da segurança social.

2 — Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alínea c).

3 — Quanto a outros aparelhos de correcção, a Direcção de Recursos Humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas c) e d) do número anterior, ou, considerando-as excepcionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respectivo quantitativo.

4 — O direito reconhecido na alínea a) do n.º 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela segurança social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do n.º 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

5 — A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da segurança social e da entidade seguradora.

6 — No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o n.º 5 desta cláusula só se efectuará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da segurança social.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Casos de redução de capacidade de trabalho

1 — Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

3 — Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4 — Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no n.º 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5 — Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

6 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um

subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

7 — Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Reformas

1 — A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.

2 — A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

3 — A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (remuneração base + anuidades), auferida durante os últimos 12 meses de contrato. Este pagamento será efectuado aquando do acerto de contas com a empresa.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Para além do regime previsto no Código do Trabalho sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

1 — Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo.

3 — As acções de formação agrupam-se em dois sectores objectivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação técnico-profissional deverá ser efectuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.

5 — A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Formação técnico-profissional

1 — A formação técnico-profissional visa a preparação do trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se depa-ram aos trabalhadores no desempenho da sua função.

2 — A formação técnico-profissional reveste dois aspectos:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;

b) Projectiva, no sentido da sua preparação para uma correcta progressão profissional.

3 — Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de aspecto funcional, que lhe forem designadas.

4 — A empresa promoverá acções de formação no interior e no exterior da empresa, no País e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações, a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação

1 — Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em acções de formação, quando para elas solicitados e desde que dêem o seu acordo.

2 — As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.

3 — Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas acções de formação.

4 — A actividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspectos:

a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa acção concreta de formação;

b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino directo a partir dos instrumentos disponíveis.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante/formação geral

1 — A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.

2 — A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de participações nas despesas efectuadas e da concessão de facilidades, em tempo.

3 — A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.

4 — Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.

5 — A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Concessão de bolsas de estudo

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse

directo para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>-A

##### Montantes de bolsas de estudo

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou participação na acção a frequentar.

1 — Trabalhadores-estudantes — a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respectivo ano lectivo, e terá os seguintes valores:

a) € 50 do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;

b) € 60 do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;

c) € 70 para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

2 — Cursos técnico-profissionais — a bolsa de estudo ou participação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

## CAPÍTULO XII

### Serviço social de trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Actividade social da empresa

1 — A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2 — Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3 — As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Seguro complementar de assistência social

1 — A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2 — Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3 — A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4 — As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no anexo VI.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.

2 — Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de € 3,15, com indexação anual à tabela salarial.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para SHST.

2 — O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3 — O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo v, sem prejuízo da legislação aplicável.

5 — Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão de trabalhadores

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da lei.

### CAPÍTULO XV

#### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Comunicação à entidade patronal

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que

será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 — A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Garantia dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao 1.º dia em que faltaram.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

7 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.

2 — O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

3 — Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa,

calculado de acordo com a seguinte regra: cinco horas por cada trabalhador.

4 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

6 — Compete aos delegados sindicais:

a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros assuntos de carácter sócio-profissional;

b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;

d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

7 — Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

8 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excepcionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.

9 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de, pelo menos, um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical ou da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de quinze horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.

3 — As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical, ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de doze horas, do momento em

que pretendem efectua-las. Em casos excepcionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no n.º 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no n.º 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efectivo, não implicando perda de retribuição.

5 — O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto no n.º 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores, quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## CAPÍTULO XVI

### Regime disciplinar

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Rescisão com justa causa.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.



3 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de cinco dias:

- a) A penalidade que aplicou;
- b) Os motivos que a determinaram.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2 — A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior só poderá efectivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.

3 — O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4 — Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.

5 — A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.

6 — A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.

8 — Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Relevação das sanções disciplinares

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

## CAPÍTULO XVII

### Prémios e incentivos

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Prémios e incentivos sobre as vendas

a) A todos os trabalhadores da empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior.

b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

Percentagem do resultado operacional sobre vendas (*)	Prémio (em percentagem do salário)
3,9 .....	1,9
4,4 .....	2,6
4,8 .....	3,1
5 .....	3,7
5,3 .....	4,2
5,8 .....	4,7
6 .....	5,2
6,5 .....	5,7
6,7 .....	6,7
7,1 .....	7,1
7,6 .....	8,1
8 .....	8,5
8,5 .....	9
9 .....	9,5
9,5 .....	10
10 .....	10,5

(\*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:

Imposto sobre lucros;  
Juros pagos e recebidos.

c) O prémio incidirá sobre a retribuição base + anuidades, acumuladas ambas em 31 de Dezembro.

d) Os prémios resultantes serão pagos em Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respectivas contas.

e) Estes prémios são autónomos das remunerações.

f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de acção implementados para que sejam alcançados os objectivos da empresa.

g) O prémio, nos termos da alínea c), será afectado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no item 3 (nível de assiduidade) e quadro III, ambos do anexo IV.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Prémio de mérito

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable Cel-Cat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = S \cdot [D(1...6) - A(1...5)]$$

onde:

PM = prémio de mérito;  
S = salário base do trabalhador;  
D = nível de desempenho;

D6 = 10 %;  
D5 = 8 %;  
D4 = 6 %;  
D3 = 4 %;  
D2 = 2 %;  
D1 = 0 %;

A = nível de assiduidade:

A5 = 0 %;

A4 = 2 %;

A3 = 4 %;

A2 = 6 %;

A1 = 8 % ou 10 % (\*).

(\*) Se conjugado com D6.

## CAPÍTULO XVIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Interpretação, integração e resolução de conflitos

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados seis membros suplentes.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de dois dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respectivo ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO XIX

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existentes à data da sua entrada em vigor.

2 — Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente acordo de empresa faz cessar a vigência do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, e posteriores publicações, cuja última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2008.

## ANEXO I

### Tabela salarial

(a vigorar de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2009)

(Em euros)				
Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço. . . . .	—	2 183,50	2 324,50
	Técnico-adjunto de direcção . . . . .			
D	Chefe de departamento . . . . .	—	1 901,25	2 026,75
	Chefe de sector fabril . . . . .			
	Técnico de departamento . . . . .			
E	Chefe de serviço. . . . .	—	1 627,75	1 733,50
	Técnico de serviço . . . . .			
	Programador analista . . . . .			
F	Chefe de secção . . . . .	—	1 380	1 468,75
	Desenhador projectista. . . . .			
	Técnico auxiliar diplomado . . . . .			
	Técnico de serviço social. . . . .			
	Programador de aplicação . . . . .			
		Até um ano. . . . .	1 087,50	1 158,75
		Até dois anos . . . . .	1 164,25	1 239,50
		Mais de dois anos. . . . .	1 380	1 468,75

(Em euros)				
Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
G	Encarregado geral de manutenção . . . . .			
	Encarregado geral de produção . . . . .		1 269,25	1 352
	Encarregado-chefe . . . . .			
H	Enfermeiro do trabalho . . . . .			
	Encarregado de oficina de electricidade . . . . .			
	Encarregado de oficina de serralharia . . . . .			
	Técnico administrativo principal . . . . .		1 185,25	1 262,75
	Técnico fabril principal . . . . .			
	Operador de sistemas . . . . .			
I	Técnico de electrónica . . . . .			
	Encarregado de armazém . . . . .			
	Encarregado de produção . . . . .			
	Encarregado de cantina . . . . .		1 121,25	1 194,25
	Encarregado de sector . . . . .			
J	Encarregado de vigilância . . . . .			
	Técnico estagiário diplomado . . . . .			
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira . . . . .		1 085,25	1 153,25
	Escriturário-secretário . . . . .			
	Caixa . . . . .			
	Promotor de vendas . . . . .	Oficial de 3. <sup>a</sup> . . . . .	940,85	1 003,25
	Operador de informática . . . . .	Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . .	1 017,75	1 083,75
	Operador de registo de dados . . . . .	Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	1 084,75	1 153,25
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial . . .	Praticante do 1.º ano . . . .	705	749,15
		Praticante do 2.º ano . . . .	754,25	804,50
		Pré-oficial do 1.º ano . . . .	940,85	1 003,25
		Pré-oficial do 2.º ano . . . .	1 016,25	1 083,75
		Oficial . . . . .	1 084,75	1 153,25
	Desenhador . . . . .	Tirocinante do 1.º ano . . . .	705	749,15
		Tirocinante do 2.º ano . . . .	754,25	804,50
		Até 3 anos . . . . .	940,85	1 003,25
		Mais de 3 anos . . . . .	1 016,25	1 083,75
		Mais de 5 anos . . . . .	1 084,75	1 153,25
	Agente de gestão de materiais . . . . .			
	Agente de métodos . . . . .	Estagiário do 1.º ano . . . .	705	749,15
	Analista de ensaios físico-químicos . . . . .	Estagiário do 2.º ano . . . .	754,25	804,50
	Escriturário . . . . .	Estagiário do 3.º ano . . . .	822,50	876,50
	Planificador . . . . .	Oficial de 3. <sup>a</sup> . . . . .	940,85	1 003,25
	Programador de produção . . . . .	Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . .	1 016,25	1 083,75
	Técnico de ensaios eléctricos . . . . .	Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	1 084,75	1 153,25
	Técnico de qualidade . . . . .			
L	Canalizador . . . . .			
	Controlador qualificado de manutenção . . . . .			
	Electricista-bobinador . . . . .			
	Electromecânico de manutenção industrial . . . . .	Praticante do 1.º ano . . . .	705	749,15
	Frezador mecânico . . . . .	Praticante do 2.º ano . . . .	754,25	804,50
	Oficial qualificado de construção civil . . . . .	Pré-oficial do 1.º ano . . . .	838	890,75
	Operador principal . . . . .	Pré-oficial do 2.º ano . . . .	905,75	962,75
	Soldador . . . . .	Oficial . . . . .	1 018	1 083,75
	Serralheiro mecânico . . . . .			
	Serralheiro civil . . . . .			
	Torneiro mecânico . . . . .			
	Cobrador . . . . .			
	Conferente . . . . .	—		
	Encarregado de limpeza . . . . .		1 018	1 083,75
	Operador administrativo (qualificado) . . . . .			
	Fogueiro . . . . .	Estagiário . . . . .	838	890,75
		Fogueiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	905,75	962,75
		Fogueiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	1 018	1 083,75
	Cableador metalúrgico . . . . .			
	Carpinteiro de bobinas . . . . .			
	Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte . . . . .			
	Controlador . . . . .			
	Controlador de segurança . . . . .			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos . . . . .			
	Extrusador . . . . .			
	Lubrificador . . . . .			
	Operador administrativo . . . . .			
	Operador de equipamentos de cura . . . . .			
	Operador de máq. de armar/blindar . . . . .			

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
M	Operador de máq. de ensaiar .....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	705 927,15 985,85	749,15 986,75 1 047,75
	Operador de máq. de bobinar. ....			
	Operador de máq. de cortar .....			
	Operador de máq. de pintar .....			
	Operador de máq. de torcer .....			
	Operador de máq. de tornear e roscar .....			
	Operador de máq. de trançar fios metálicos. ....			
	Pedreiro .....			
	Pesador. ....			
	Pintor .....			
	Pintor de bobinas .....			
	Preparador-ens. de cond.e cabos eléct. ....			
	Preparador de matérias-primas .....			
	Processador de compostos poliméricos .....			
	Rectificador de fiação .....			
	Reparador de cabos .....			
	Trabalhador de armazém .....			
	Trefilador .....			
	Cozinheiro .....			
	Telefonista .....			
N	Controlador (refeitório) .....	—	985,85	1 047,75
	Motorista de ligeiros .....			
	Porteiro ou fiscal .....			
	Controlador de embalagem .....			
	Empregado de refeitório .....			
O	Guarda ou vigilante .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> ..... Até 21 anos ..... Mais de 21 anos .....	872,50 927,15 697,65 927,15	928 985,25 743,50 985,25
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....			
	Contínuo. ....			
	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos .....			
P	Operário não especializado .....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	861,75 832 692,85 781,50 832	918,25 884,50 736,50 832 884,50
	Ajudante de cozinha. ....			
	Auxiliar de controlo fabril .....			
	Auxiliar de lab oratório .....			
	Embalador .....			
	Operador de ens. eléct. preliminares .....			
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....			

(Em euros)

Idade de admissão	Categorias	Tabela A	Tabela B
16 anos .....	Aprendizes e paquetes .....	524	540,85
17 anos .....			

(a vigorar de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2009)

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço. ....	—	2 196,50	2 338,50
	Técnico-adjunto de direcção .....			
D	Chefe de departamento .....	—	1 912,50	2 038,75
	Chefe de sector fabril. ....			
	Técnico de departamento .....			
E	Chefe de serviço. ....	—	1 637,50	1 743,75
	Técnico de serviço .....			
	Programador analista .....			
	Chefe de secção .....	—	1 388	1 477,50
	Desenhador projectista. ....			
	Técnico auxiliar diplomado .....			

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
F	Técnico de serviço social . . . . .			
	Programador de aplicação . . . . .	Até um ano . . . . . Até dois anos . . . . . Mais de dois anos . . . . .	1 094 1 171,25 1 388,25	1 165,75 1 246,85 1 477,50
G	Encarregado geral de manutenção . . . . .		1 276,75	1 360
	Encarregado geral de produção . . . . .			
	Encarregado-chefe . . . . .			
H	Enfermeiro do trabalho . . . . .		1 192,25	1 270,25
	Encarregado de oficina de electricidade . . . . .			
	Encarregado de oficina de serralharia . . . . .			
	Técnico administrativo principal . . . . .			
	Técnico fabril principal . . . . .			
	Operador de sistemas . . . . .			
I	Técnico de electrónica . . . . .			
	Encarregado de armazém . . . . .			
	Encarregado de produção . . . . .		1 128	1 201,25
	Encarregado de cantina . . . . .			
	Encarregado de sector . . . . .			
J	Encarregado de vigilância . . . . .			
	Técnico estagiário diplomado . . . . .		1 091,75	1 160
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira . . . . .			
	Escriturário-secretário . . . . .			
	Caixa . . . . .			
	Promotor de vendas . . . . .	Oficial de 3.ª . . . . .	946,50	1 009,25
	Operador de informática . . . . .	Oficial de 2.ª . . . . .	1 023,75	1 090,25
	Operador de registo de dados . . . . .	Oficial de 1.ª . . . . .	1 091,25	1 160
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial . . . . .	Praticante do 1.º ano . . . . .	709,25	753,65
		Praticante do 2.º ano . . . . .	758,75	809,25
		Pré-oficial do 1.º ano . . . . .	946,50	1 009,25
		Pré-oficial do 2.º ano . . . . .	1 022,25	1 090,25
		Oficial . . . . .	1 091,25	1 160
	Desenhador . . . . .	Tirocinante do 1.º ano . . . . .	709,25	753,65
		Tirocinante do 2.º ano . . . . .	758,75	809,25
		Até 3 anos . . . . .	946,50	1 009,25
		Mais de 3 anos . . . . .	1 022,25	1 090,25
		Mais de 5 anos . . . . .	1 091,25	1 160
	Agente de gestão de materiais . . . . .			
	Agente de métodos . . . . .	Estagiário do 1.º ano . . . . .	709,25	753,65
	Analista de ensaios físico-químicos . . . . .	Estagiário do 2.º ano . . . . .	758,75	809,25
	Escriturário . . . . .	Estagiário do 3.º ano . . . . .	827,25	881,75
	Planificador . . . . .	Oficial de 3.ª . . . . .	946,50	1 009,25
	Programador de produção . . . . .	Oficial de 2.ª . . . . .	1 022,25	1 090,25
	Técnico de ensaios eléctricos . . . . .	Oficial de 1.ª . . . . .	1 091,25	1 160
	Técnico de qualidade . . . . .			
L	Canalizador . . . . .			
	Controlador qualificado de manutenção . . . . .			
	Electricista-bobinador . . . . .			
	Electromecânico de manutenção industrial . . . . .	Praticante do 1.º ano . . . . .	709,25	753,65
	Frezador mecânico . . . . .	Praticante do 2.º ano . . . . .	758,75	809,25
	Oficial qualificado de construção civil . . . . .	Pré-oficial do 1.º ano . . . . .	843	896
	Operador principal . . . . .	Pré-oficial do 2.º ano . . . . .	911	968,50
	Soldador . . . . .	Oficial . . . . .	1 024	1 090,25
	Serralheiro mecânico . . . . .			
	Serralheiro civil . . . . .			
	Torneiro mecânico . . . . .			
	Cobrador . . . . .			
	Conferente . . . . .	—	1 024	1 090,25
	Encarregado de limpeza . . . . .			
	Operador administrativo (qualificado) . . . . .			
M	Fogoeiro . . . . .	Estagiário . . . . .	843	896
		Fogoeiro de 2.ª . . . . .	911	968,50
		Fogoeiro de 1.ª . . . . .	1 024	1 090,25
	Cableador metalúrgico . . . . .			
	Carpinteiro de bobinas . . . . .	Praticante . . . . .	709,25	753,65
	Condutor de máq. ou apar. de elevação e transporte . . . . .	Oficial de 2.ª . . . . .	932,75	992,65
	Controlador . . . . .	Oficial de 1.ª . . . . .	991,75	1 054
	Controlador de segurança . . . . .			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos . . . . .			

(Em euros)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
M	Extrusador .....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	709,25 932,75 991,75	753,65 992,65 1 054
	Lubrificador .....			
	Operador administrativo .....			
	Operador de equipamentos de cura .....			
	Operador de máq. de armar/blindar .....			
	Operador de máq. de ensaiar .....			
	Operador de máq. de bobinar .....			
	Operador de máq. de cortar .....			
	Operador de máq. de pintar .....			
	Operador de máq. de torcer .....			
	Operador de máq. de tornear e roscar .....			
	Operador de máq. de trançar fios metálicos .....			
	Pedreiro .....			
	Pesador .....			
	Pintor .....			
	Pintor de bobinas .....			
	Preparador-ens. de cond. e cabos eléct. ....			
	Preparador de matérias-primas .....			
	Processador de compostos poliméricos .....			
	Rectificador de fieiras .....			
	Reparador de cabos .....			
	Trabalhador de armazém .....			
	Trefilador .....			
	Cozinheiro .....			
	Telefonista .....			
N	Controlador (refeitório) .....	—	991,75	1 054
	Motorista de ligeiros .....			
	Porteiro ou fiscal .....			
	Controlador de embalagem .....			
	Empregado de refeitório .....			
O	Guarda ou vigilante .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> ..... Até 21 anos ..... Mais de 21 anos .....	877,75 932,75 701,75 932,75	933,50 991,15 747,85 991,15
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....			
	Contínuo .....			
	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos .....			
	Operário não especializado .....			
P	Ajudante de cozinha .....	Praticante ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	837 697 786,15 837	889,75 740,85 837 889,75
	Auxiliar de controlo fabril .....			
	Auxiliar de laboratório .....			
	Embalador .....			
	Operador de ens. eléct. preliminares .....			
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....			

(Em euros)

Idade de admissão	Categorias	Tabela A	Tabela B
16 anos .....	Aprendizes e paquetes .....	527,15	544,05
17 anos .....			

**ANEXO II****Carreiras profissionais**

1 — Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P, M e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e três anos na classe de 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.<sup>a</sup>

2 — O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano e a permanência em 2.<sup>a</sup> é de dois anos.

3 — O tempo de praticante dos escalões referidos no n.º 1 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

3.1 — Nos casos em que, para uma correcta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até três meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.º mês, inclusive.

4 — Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I, «Tabelas salariais».

5 — Os trabalhadores do escalão J (com excepção dos referidos no n.º 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respectiva classe. Quando oficiais, permanecerão dois anos em cada uma das classes de 3.ª e 2.ª, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.ª

6 — Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.

7 — As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos itens 12 e 13.

8 — As carreiras de aprendizes e paquetes são as constantes no anexo I.

8.1 — Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendizes e paquetes;

8.2 — Quando atingirem os 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.

9 — A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderá ser realizada dentro ou fora da empresa.

9.1 — Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable CelCat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

10 — Os trabalhadores menores do nível L habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.º ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão seis meses como praticantes do 2.º ano.

10.1 — Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

11 — Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a qual fizerem concurso.

12 — Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

12.1 — Entende-se como «não efectivo serviço» um número de faltas superior a 20 % em relação ao período necessário para a promoção;

12.2 — No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de um ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efectivo serviço» para cada um dos períodos de um ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes;

12.3 — Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no n.º 12.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por actividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório;

12.4 — Para o cômputo de faltas referido no n.º 12.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excepcionadas.

13 — A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efectuará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

13.1 — No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.

14 — Sempre que a promoção não se efectivar por força dos mecanismos previstos nos n.ºs 12 e 13, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da CIE e por um representante dos serviços competentes do respectivo ministério.

15 — Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

15.1 — A classe inicial dentro do 9.º nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.

16 — O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 da cláusula 4.ª deste AE:

Agente de gestão de materiais;  
Agente de métodos;  
Agente de publicidade;  
Analista de ensaios físico-químicos;  
Caixa;  
Desenhador;  
Desenhador projectista;  
Encarregado;  
Escriturário;  
Operador de informática;  
Operador principal;  
Operador de sistemas;  
Planificador;  
Programador analista;  
Programador de aplicação;  
Programador de produção;  
Promotor de vendas;  
Técnico de ensaios eléctricos.

16.1 — O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efectuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado.

16.2 — Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

17 — Para as restantes profissões não previstas no n.º 16 são exigidas as habilitações mínimas legais.

### ANEXO III

#### Definição de funções

*Agente de gestão de materiais.* — Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à previsão e controlo das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

**Agente de métodos.** — Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

**Analista de ensaios físico-químicos.** — Trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

**Auxiliar de controlo fabril.** — Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

**Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos.** — Trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios eléctricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

**Auxiliar de laboratório.** — Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

**Cableador metalúrgico.** — Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfitar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

**Caixa.** — Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

**Canalizador.** — Trabalhador que corta, rosca e solda tubo e executa canalizações de água e vapor.

**Chefe de departamento.** — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

**Chefe de secção.** — Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

**Chefe de sector fabril.** — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

**Chefe de serviço.** — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

**Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte.** — Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

**Conferente.** — Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e ou saída de mercadorias em armazém.

**Contínuo.** — Trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

**Controlador.** — Trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respectivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios; procede à leitura de cartas de controlo e respectiva análise e registo.

**Controlador de embalagem.** — Trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

**Controlador qualificado de manutenção.** — É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

**Controlador de segurança.** — Trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direcções fabril e de pessoal.

**Desenhador.** — Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

**Desenhador projectista.** — Trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

**Director de serviço.** — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

**Electromecânico de manutenção industrial.** — Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação,



comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

**Embalador.** — Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

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

**Encarregado-chefe.** — Profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

**Encarregado geral de manutenção.** — Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e ou outros profissionais.

**Encarregado geral de produção.** — Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e ou outros profissionais.

**Encarregado de oficina de electricidade.** — Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

**Encarregado de oficina de serrelharia.** — Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

**Encarregado de produção.** — Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

**Encarregado de sector.** — Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

**Enfermeiro do trabalho.** — Trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efectuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas actividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho, dá assistência nos casos de doença súbita; desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

**Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.** — Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

**Escriturário.** — Trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

**Escriturário-secretário.** — Trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

**Extrusador.** — Trabalhador que opera em extrusadoras, efectuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

**Fogueiro.** — Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

**Fresador mecânico.** — Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

**Lubrificador.** — Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

**Operador de ensaios de cabos telefónicos.** — Trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de características eléctricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

**Operador de ensaios eléctricos preliminares.** — Trabalhador que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curto-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

**Operador de equipamentos de cura.** — Trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

**Operador de informática.** — Trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Operador de máquinas de armar/blindar.** — Trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de protecção mecânica e ou eléctrica.

**Operador de máquinas de bobinar.** — Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

**Operador de máquinas de cortar.** — Trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

**Operador de máquinas de ensaiar.** — Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos; consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos

e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

**Operador de máquinas de pintar.** — Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

**Operador de máquinas de torcer.** — Trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

**Operador principal.** — Trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

**Operador de sistema.** — De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controlo e conservação dos suportes técnicos de informação.

**Operário não especializado.** — Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

**Pedreiro.** — Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

**Pesador.** — Trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidade através de especificações.

**Pintor.** — Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

**Planificador.** — Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e stocks.

**Porteiro ou fiscal.** — Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

**Preparador-ensaiador de cabos telefónicos.** — Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curto-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curto-circuitos detectados; fecha as extremidades

dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

**Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos.** — Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como: ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

**Processador de compostos poliméricos.** — Trabalhador que opera máquinas de processamento de compostos poliméricos, efectuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respectiva linha de produção.

**Programador-analista.** — Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

**Programador de aplicação.** — Estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

**Programador de produção.** — Trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos, planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

**Promotor de vendas.** — Trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

**Rectificador de fieiras.** — Trabalhador especializado em rectificar e polir furos de fieiras.

**Reparador de cabos.** — Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua a reparação de condutores e cabos.

**Serralheiro civil.** — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

**Serralheiro mecânico.** — Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

**Soldador.** — Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

**Técnico-adjunto da direcção.** — Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

**Técnico administrativo principal.** — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

**Técnico auxiliar (diplomado).** — Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

**Técnico de departamento.** — Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

**Técnico de electrónica.** — Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos electrónicos.

**Técnico de ensaios eléctricos.** — Trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

**Técnico estagiário (diplomado).** — Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de um ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

**Técnico fabril principal.** — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

**Técnico de serviço.** — Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

**Técnico de qualidade.** — Trabalhador que executa ensaios previstos no Sistema de Garantia de Qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

**Telefonista.** — Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

**Trabalhador de armazém.** — Trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

**Trefilador.** — Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

## ANEXO IV

### Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

#### 1 — Introdução:

##### 1.1 — O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1 — É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2 — É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3 — É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4 — É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5 — É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencional em vigor.

##### 1.2 — Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1 — Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2 — Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3 — Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4 — Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5 — Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

##### 1.3 — Os objectivos General Cable CelCat:

1.3.1 — Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2 — Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3 — Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4 — Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

##### 1.4 — Sistema General Cable CelCat:

1.4.1 — O sistema General Cable CelCat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2 — Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable CelCat, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

#### 2 — Avaliação de desempenho:

2.1 — A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1);

2.1.1 — Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2);

2.1.2 — A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a

ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2 — Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1 — Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3 — As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1 — A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso;

2.3.1.1 — A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2 — A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» — aplicável somente aos trabalhadores fabris — e da qualidade «capacidade oral e escrita» — aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

2.3.3 — A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1 — Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser

atribuído o nível 6 — Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4 — A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 — *Insatisfatório*;

Nível 2 — *Pouco satisfatório*;

Nível 3 — *Satisfatório*;

Nível 4 — *Bom*;

Nível 5 — *Muito bom*;

Nível 6 — *Excelente*.

2.4.1 — Esta avaliação global será atribuída consensualmente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5 — Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1 — Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no n.º 4.7 (procedimentos);

2.5.2 — Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3 — Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I.

#### QUADRO I

##### Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação . . . . .	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(\*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

2.5.4 — Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6 — O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

#### QUADRO II

##### Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 — <i>Insatisfatório</i> . . . . .	De 0 a 49,9 . . . . .	D1	0
2 — <i>Pouco satisfatório</i> . . . . .	De 50 a 59,9 . . . . .	D2	2
3 — <i>Satisfatório</i> . . . . .	De 60 a 72,9 . . . . .	D3	4
4 — <i>Bom</i> . . . . .	De 73 a 85,9 . . . . .	D4	6
5 — <i>Muito Bom</i> . . . . .	De 86 a 100 . . . . .	D5	8
6 — <i>Excelente</i> . . . . .	De 93 a 100 (*) . . . . .	D6	10

(\*) Nos termos definidos no n.º 2.3.3.1.

3 — Nível de assiduidade:

3.1 — O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre

seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

#### QUADRO III

**Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade**

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito (percentagem)	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3 .....	0	1
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4 .....	2	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6 .....	4	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7 .....	6	0,70
A1	Superior a 7 .....	8 (10)	0,60

3.1.1 — Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup> têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5.

3.1.2 — Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable CelCat.

3.1.3 — Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4 — Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4 — Procedimentos:

4.1 — Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1 — As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1 — No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2 — Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3 — A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1 — Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» — também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo — tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico — considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados — opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos — modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central — defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso, etc.

4.4 — Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar as dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1 — Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5 — Cada director, após o referido no n.º 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6 — Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1 — Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7 — Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

- a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;
- b) Considerar a média de cada notador;
- c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;
- d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;
- e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
- f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8 — Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

#### 5 — Reclamações:

5.1 — Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2 — A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3 — Da decisão da comissão não haverá recurso.

#### 6 — Comissão de avaliação e de recurso:

6.1 — Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2 — Esta comissão será competente para:

- Atender recurso dos trabalhadores;
- Apoiar, no necessário, os notadores;
- Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;
- Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;

Tratamento dos resultados;

Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3 — A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

- a) Três representantes da administração;
- b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1 — Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2 — A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4 — A comissão reunirá:

6.4.1 — Por convocação da DP;

6.4.2 — Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3. — Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4 — Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7 — Informação aos trabalhadores:

7.1 — Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8 — Preparação dos notadores:

8.1 — A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e ou notar;

Métodos para avaliar e ou notar;

Principais erros humanos dos notadores;

Preenchimento das fichas de avaliação;

Elementos qualitativos e sua ponderação;

Interpretação dos conceitos;

Como notar;

Como relacionar notações;

Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;

Objectivo específico da General Cable CelCat.

8.1.1 — Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2 — Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9 — Disposições finais e transitórias:

9.1 — Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

1) Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;

2) Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);

3) Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);

4) Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação n.º 1 — pontuação directa;

Ficha de avaliação n.º 2 — avaliação global;

Ficha de avaliação n.º 3 — resumo das notações da avaliação de desempenho;

Ficha de avaliação n.º 4 — resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

## ANEXO V

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

1 — A comissão terá a seguinte constituição:

1.1 — Três representantes da entidade patronal:

Director fabril;

Director de pessoal;

Um chefe de departamento;

1.2 — Três representantes dos trabalhadores;

1.3 — Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;

Técnico de segurança;

Técnico do serviço de incêndios;

1.3.1 — O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca;

1.4 — O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança;

1.5 — O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos;

1.6 — Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito.

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente;

1.7 — Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade;

1.7.1 — Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto;

1.8 — Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2 — Nomeações:

2.1 — Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal;

2.2 — Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei;

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

2.3.1 — O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie

por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3 — Atribuições:

3.1 — Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2 — Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3 — Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4 — Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5 — Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6 — Apreçar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7 — Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8 — Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9 — Apreçar os relatórios do técnico de segurança;

3.10 — Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11 — Propor à administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;

Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);

Equipamentos de protecção colectiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

Outras situações em conformidade com as exigências legais;

3.12 — Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

3.13 — Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14 — Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15 — Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16 — Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

## 4 — Funcionamento:

4.1 — A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente;

4.2 — A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança;

4.3 — De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST e à administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável;

4.3.1 — Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores;

4.4 — Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1 — Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2 — Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da CSHST.

## 5 — Responsabilidades:

5.1 — A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável;

5.2 — A comissão é ainda responsável perante a administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa;

5.3 — Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direcção de pessoal;

5.4 — O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei;

5.5 — Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

## ANEXO VI

## Seguro de vida e de saúde

## Seguro complementar de assistência social

(de acordo com a cláusula 84.ª do AE)

As coberturas dos seguros de saúde e vida são as seguintes:

## Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal) (meses)
Em caso de morte . . . . .	6
Invalidez total e permanente . . . . .	6

Garantias	Capital base (salário mensal) (meses)
Morte em consequência de acidente . . . . .	12
Invalidez total e permanente em consequência de acidente . . . . .	12

## Seguro de saúde

Garantia	Comparticipação (percentagem)	Limite ano (euros)
Assistência médica hospitalar . . . .	90	8 000
Assistência médica ambulatoria . . .	80	1 050
Ortóteses oculares:		
Aros . . . . .	80	60
Lentes . . . . .	80	130
Lentes de contacto . . . . .	80	130
Partos:		
Cesariana . . . . .	80	1 000
Normal . . . . .	80	500
Interrupção involuntária da gravidez	80	250
Estomatologia . . . . .	80	200

Esta informação será complementada com o Manual do Seguro, a distribuir pela companhia de seguros.

Morelena, 27 de Julho de 2009.

Pela General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

*Carlos Alberto dos Santos Carreira*, administrador.

*António Figueiredo Lopes*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviço;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Vítor Hugo de Jesus Sequeira*, secretário-geral e mandatário.

*Luís Alberto Silva Santos*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Vítor Hugo de Jesus Sequeira*, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José Miguel Marta da Costa*, mandatário.

Depositado em 3 de Agosto de 2009, a fl. 55 do livro n.º 11, com o n.º 194/09, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 19 de Junho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009.

#### **Texto integral**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Da constituição, denominação, âmbito e sede**

#### **Artigo 1.º**

#### **Âmbito profissional**

1 — O Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) encontra-se constituído por tempo indeterminado e é, no centro do País, a associação sindical de docentes da educação pré-escolar e escolar de todos os níveis, sectores e modalidades e de outros trabalhadores com

formação equivalente, que exercem funções docentes, técnico-pedagógicas — consideradas como funções docentes no âmbito das convenções colectivas e dos estatutos de carreira docente aplicáveis — e de investigação, recebendo remuneração de entidade patronal, independentemente do vínculo jurídico de emprego.

2 — Podem também ser sindicalizados no SPRC professores e educadores, técnicos de educação e investigadores aposentados ou reformados, desde que tenham exercido funções nas condições do n.º 1.

3 — Também podem filiar-se no SPRC os professores, técnicos de educação e investigadores que sejam sócios de cooperativas de ensino, desde que aí desempenhem as funções acima referidas.

4 — Têm, igualmente, direito a filiar-se ou a manter-se filiados no Sindicato todos os trabalhadores que procurem emprego como educador ou professor e possuam habilitação adequada para a docência que, já tendo exercido funções docentes, se encontrem desempregados, até ao limite de três anos.

5 — Os professores que, nos termos do número anterior, ultrapassem o limite de três anos poderão solicitar a manutenção da qualidade de sócio por igual período.

6 — Os profissionais referidos no n.º 1 passam a ser designados, nos presentes estatutos, por professores.

### Artigo 2.º

#### Âmbito geográfico

1 — A intervenção do SPRC faz-se no âmbito geográfico dos distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

2 — Poderão manter-se inscritos no SPRC os professores que temporariamente se encontrem deslocados em escolas situadas fora do âmbito geográfico definido no n.º 1.

### Artigo 3.º

#### Sede e delegações

1 — O SPRC tem a sua sede em Coimbra, onde está instalada e funciona a sua direcção regional.

2 — O SPRC tem em cada distrito do seu âmbito geográfico delegações, nas quais estão instaladas e funcionam as suas direcções distritais, podendo ter também subdelegações, de acordo com as suas necessidades organizativas.

### Artigo 4.º

#### Símbolo e bandeira

O Sindicato dos Professores da Região Centro designa-se abreviadamente por SPRC, tem como símbolo as letras «S» e «P» maiúsculas, parcialmente sobrepostas com as palavras «Região Centro» e usará estandarte, bandeira, galhardete e selo.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios, objectivos e competências

#### Artigo 5.º

##### Princípios

O SPRC rege-se pelos seguintes princípios:

a) Democracia sindical, garantia de controlo das estruturas organizativas pelas bases, eficácia sindical e unidade dos trabalhadores do ensino;

b) Solidariedade entre os trabalhadores na luta por uma organização sindical única e independente;

c) Exercício da sua actividade com total independência relativamente ao Estado, patronato, partidos políticos e instituições religiosas.

#### Artigo 6.º

##### Objectivos

Constituem objectivos do SPRC:

a) Defender por todos os meios ao seu alcance os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como grupo profissional, de acordo com estes estatutos e com parâmetros deontológicos da profissão docente;

b) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

c) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural;

d) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade colectiva;

e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical, social, cultural e profissional dos associados;

f) Promover a ligação e aproximação das diversas categorias de docentes para a concretização das suas reivindicações comuns;

g) Empenhar-se na reforma das estruturas sócio-económicas e culturais que permitam o acesso de toda a população a qualquer grau de ensino;

h) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores e suas organizações sindicais representativas, reforçando os níveis de participação na Federação Nacional dos Professores;

i) Participar na acção sindical internacional dos docentes;

j) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores com os restantes trabalhadores, nomeadamente no âmbito da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública e da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;

k) Colaborar com outras organizações, nomeadamente no que respeita às questões do ensino, da aprendizagem e nas actividades de promoção cultural dos trabalhadores;

l) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

### Artigo 7.º

#### Competências

Ao SPRC compete, nomeadamente:

a) Participar em todos os processos de negociação que digam respeito aos associados, incluindo remuneração do trabalho, condições do exercício da profissão docente e sistema educativo;

b) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

c) Exigir e fiscalizar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;

d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra, aos associados nos conflitos resultantes das relações do trabalho;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em casos de despedimento;

f) Constituir, administrar e gerir instituições ou estruturas de carácter profissional e social, individualmente ou em colaboração com outras entidades, designadamente centros de formação de professores;

g) Integrar, em nome dos seus associados, os conselhos que se criem para definir as grandes opções de política educativa, científica e cultural;

h) Fomentar a criação e actividade de núcleos sindicais;

i) Promover publicações periódicas de um boletim, jornais, circulares, realizar reuniões, organizar bibliotecas, a fim de proporcionar uma visão global dos problemas de todos os trabalhadores;

j) Promover manifestações culturais e desportivas;

k) Realizar congressos, seminários, conferências e encontros sobre temas específicos;

l) Receber a quotização dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão, bem como o pagamento das contribuições devidas às organizações de que é membro e informar regularmente os associados sobre o movimento económico respectivo;

m) Declarar a greve.

#### Artigo 8.º

##### Democracia sindical e direito de tendência

1 — É garantida a liberdade de expressão, reconhecendo-se o direito à existência de correntes de opinião, cuja responsabilidade de organização, exterior ao SPRC, cabe exclusivamente a essas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião decorrem do exercício do direito de participação dos sócios do SPRC, a todos os níveis e em todos os órgãos, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate das ideias e dos princípios orientadores da actividade sindical.

3 — O direito de participação das correntes de opinião não pode prevalecer sobre o direito de participação individual, nem sobre os interesses gerais do Sindicato.

#### Artigo 9.º

##### Participação em estruturas sindicais

O ingresso em estruturas sindicais de tipo superior (uniões e ou confederações) ou o abandono dessas estruturas resultará da vontade expressa dos sindicalizados através de voto secreto em assembleia geral convocada para o efeito.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados, quotização e regime disciplinar

#### Artigo 10.º

##### Filiação

É vedado aos órgãos competentes para apreciar os pedidos de admissão recusar a filiação no Sindicato com base em quaisquer motivos não expressamente previstos nestes estatutos, designadamente com base nas convicções políticas, religiosas ou sindicais dos que solicitarem a sua inscrição.

#### Artigo 11.º

##### Admissão

1 — A admissão no Sindicato far-se-á mediante proposta apresentada pelo interessado à direcção regional.

2 — Considera-se automaticamente admitido o professor que, tendo solicitado a sua admissão nos termos do número anterior, não haja sido avisado da decisão de recusa nos termos e no prazo referido no n.º 1 do artigo 12.º

#### Artigo 12.º

##### Recusa de admissão

Se a direcção regional recusar a admissão:

1) A decisão de recusa e as razões da mesma devem ser comunicadas ao interessado, por meio de carta registada

com aviso de recepção, remetida para a morada indicada na proposta de admissão, no prazo máximo de 15 dias;

2) O interessado pode interpor recurso para a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos dentro dos oito dias seguintes ao recebimento da comunicação a que se refere o número anterior, alegando as razões que tiver por convenientes;

3) A decisão sobre o recurso será tomada pela comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos na primeira sessão que se realizar após a data de recepção do recurso, devendo ser convocada sessão para esse fim, se nenhuma outra estiver prevista para os 60 dias imediatos.

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1) Participar activamente em toda a actividade do Sindicato;

2) Contribuir para o debate clarificador das decisões a tomar, através da livre expressão e discussão dos diferentes pontos de vista nas várias estruturas em que a vida do Sindicato se organiza;

3) Ser informado sobre todas as orientações e decisões de carácter político-sindical dos diferentes órgãos do Sindicato;

4) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

5) Requerer a convocação de plenários e assembleias gerais, nos termos previstos nos presentes estatutos;

6) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, nomeadamente dos meios por ele criados para a sua formação profissional, social, sindical e cultural;

7) Exigir da direcção regional o esclarecimento dos motivos e o fundamento dos seus actos;

8) Examinar os documentos de contabilidade, bem como as actas das reuniões de direcção regional;

9) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação, por escrito, à direcção regional.

#### Artigo 14.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Pagar regularmente a quotização;

b) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência e aposentação ou a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por motivo de serviço militar, a situação de desemprego ou as mudanças de actividade ou de situação profissional;

c) Participar na actividade do Sindicato e manter-se dela informado, quer tomando parte em reuniões sindicais, quer integrando grupos de trabalho para que for eleito ou designado, salvo por motivo devidamente justificado;

d) Contribuir para a difusão dos princípios e objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;

e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;

f) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

## Artigo 15.º

### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os associados que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional, nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos;
- b) Deixarem de pagar as quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês após a recepção do aviso;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) O requeiram, através de carta dirigida à direcção regional do Sindicato.

## Artigo 16.º

### Suspensão da qualidade de sócio

- 1 — Os sócios que transitoriamente exercerem funções diferentes das consignadas no artigo 1.º ou outras que considerem incompatíveis com a condição de associado devem requerer à direcção regional a suspensão dessa qualidade.
- 2 — A suspensão prevista no número anterior cessará automaticamente quando essa intenção for comunicada pelo próprio à direcção regional, após verificada a cessação das condições que a motivaram.

## Artigo 17.º

### Quotização

- 1 — A quota de cada sindicalizado corresponde a 1 % do seu vencimento líquido.
- 2 — Os sistemas de cobrança serão decididos pela assembleia geral de sócios sob proposta da direcção regional ou de uma ou mais direcções distritais, competindo a cada associado a opção por cada uma das modalidades aprovadas.
- 3 — A revisão da taxa de quotização far-se-á em assembleia geral de sócios, tendo em conta a situação financeira do Sindicato e mediante propostas das direcções distritais ou da direcção regional.

## Artigo 18.º

### Isenção do pagamento de quotas

- 1 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que:
  - a) Tenham os seus vencimentos suspensos;
  - b) Se encontrem a prestar serviço militar;
  - c) Se encontrem desempregados.
- 2 — a) Os sócios aposentados beneficiam, no momento da aposentação, de uma redução de 50% no montante da quota a pagar, caso manifestem a intenção de usufruir desta redução.
- b) Os sócios na situação de reforma ou de aposentação, adquirida até ao dia 15 de Março de 1997, poderão continuar, desde que assim se manifestem, a beneficiar da isenção total de pagamento de quota.

## Artigo 19.º

### Exercício do poder disciplinar

- 1 — Tem competência disciplinar a direcção regional do Sindicato.

2 — O processo disciplinar deve ser instaurado sempre que a direcção regional tenha conhecimento de factos concretos imputados aos associados e que, no seu entender, possam objectivamente integrar uma infracção disciplinar.

3 — O processo disciplinar compreende três fases:

- a) De instrução;
- b) De instrução contraditória;
- c) De decisão.

4 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes à reunião de direcção regional em que tais factos foram julgados passíveis deste procedimento.

5 — Da decisão da direcção regional cabe recurso no prazo de 10 dias a contar da notificação para a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

## Artigo 20.º

### Garantia de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa de acordo com o processo disciplinar referido no artigo anterior e que será instruído por uma comissão de três membros, sendo um indicado pela direcção regional e dois eleitos pela assembleia de delegados do distrito a que o associado pertence.

## Artigo 21.º

### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 a 90 dias;
- d) Expulsão.

## CAPÍTULO IV

### Da estrutura organizativa

## Artigo 22.º

### Estrutura e órgãos do Sindicato

A estrutura e os órgãos do SPRC são:

1) Organização sindical de base, composta por:

- a) Núcleos sindicais de base;
- b) Delegados sindicais e ou comissões sindicais de delegados sindicais;

2) Organização distrital, composta por:

- a) Assembleia distrital de sócios;
- b) Direcção distrital;
- c) Assembleia distrital de delegados sindicais;

3) Organização regional, composta por:

- a) Assembleia geral de sócios;
- b) Mesa da assembleia geral (MAG);
- c) Direcção regional;
- d) Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos (CFRC);
- e) Assembleia geral de delegados sindicais;

## 4) Âmbito geográfico das direcções distritais:

- a) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital de Aveiro é o distrito de Aveiro;
- b) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital de Castelo Branco é o distrito de Castelo Branco;
- c) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital de Coimbra é o distrito de Coimbra;
- d) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital da Guarda é o distrito da Guarda;
- e) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital de Leiria é o distrito de Leiria;
- f) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital de Viseu é o distrito de Viseu.

## SECÇÃO I

## Organização de base

## Artigo 23.º

## Núcleo sindical

1 — O núcleo sindical de base é composto por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais e pertencentes a um estabelecimento de ensino, agrupamento de escolas, freguesia ou concelho.

2 — O núcleo sindical de base elege o seu órgão direcção distrital (delegado sindical ou comissão sindical).

3 — O núcleo sindical de base deve promover iniciativas e tomadas de posição, no âmbito da escola ou do grupo de escolas em que se insere, de acordo com os princípios e objectivos do SPRC.

4 — Os núcleos sindicais de base de uma determinada área geográfica (do mesmo ou de vários níveis, sectores ou modalidades de educação e ensino) podem encontrar formas de cooperação, nos termos destes estatutos, devendo os respectivos delegados sindicais realizar, neste âmbito, um trabalho conjunto.

## Artigo 24.º

## Delegado sindical

Poderá ser eleito delegado sindical todo o professor sindicalizado, em exercício de funções docentes, desde que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não ter interesses financeiros nem exercer cargos directivos de nomeação num estabelecimento de ensino particular, salvo se se tratar de cargos de natureza exclusivamente pedagógica;
- c) Não exercer cargos nem ocupar lugares cujo provimento é feito mediante nomeação na administração central, regional e local.

## Artigo 25.º

## Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais obedecerá à legislação em vigor e a normas regulamentares que venham a ser aprovadas em assembleia geral.

2 — O conjunto dos delegados sindicais efectivos e suplentes constitui a comissão sindical.

## Artigo 26.º

## Eleição de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, efectivos e suplentes, serão eleitos por lista ou nominalmente pelos professores sindicalizados do respectivo núcleo, por sufrágio universal.

2 — A eleição realizar-se-á, sempre que possível, até 30 de Novembro, devendo a respectiva assembleia eleitoral ser convocada com, pelo menos, uma semana de antecedência.

3 — O mandato dos delegados sindicais, por princípio, é anual, devendo eles, permanecendo no mesmo núcleo sindical, assegurar o exercício de funções até nova eleição, mantendo os direitos inerentes às suas funções.

4 — Da eleição será lavrada acta, assinada pelo presidente da assembleia eleitoral e por dois secretários.

5 — Na impossibilidade de cumprimento dos n.ºs 1 e 2 deste artigo, será pela direcção regional designado um associado que desempenhará as funções de delegado ou representante do SPRC, até que estejam criadas as condições de se proceder à eleição de um ou mais delegados sindicais.

## Artigo 27.º

## Funções do delegado sindical

1 — Ao delegado sindical compete estabelecer, manter e desenvolver o contacto entre o núcleo de base, a direcção distrital e a direcção regional do Sindicato, estimulando a participação activa dos professores na vida sindical.

2 — Ao delegado sindical compete incentivar tomadas de posição do núcleo sindical no âmbito da escola ou dos grupos de escolas em que se insere.

3 — O delegado sindical, nas assembleias distritais ou gerais de delegados em que participe, poderá deliberar sobre questões para que tenha sido mandatado, não contrariando a orientação geral definida pelo seu núcleo.

4 — Em questões processuais, o delegado sindical tem inteira liberdade de acção.

## Artigo 28.º

## Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído pelos professores sindicalizados do seu núcleo, reunidos em assembleia convocada expressamente para o efeito com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

2 — A assembleia, convocada no mínimo por um terço dos associados do núcleo, decidirá em escrutínio directo e secreto, produzindo efeitos a decisão desde que tomada por maioria absoluta.

3 — A direcção regional comunica por escrito aos órgãos de gestão dos estabelecimentos de educação ou de ensino ou dos agrupamentos de escolas a identificação dos delegados sindicais, devendo observar idêntica conduta no caso de substituição ou de cessação de funções de delegados sindicais, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados à informação sindical.

SECÇÃO II  
**Organização distrital**

**Artigo 29.º**

**Assembleia distrital de sócios**

A assembleia distrital de sócios é composta por todos os sócios da área distrital sindical no pleno gozo dos seus direitos. Podem ser sectoriais, plurisectoriais e gerais.

**Artigo 30.º**

**Reuniões da assembleia distrital de sócios**

1 — A assembleia distrital de sócios reúne ordinária e extraordinariamente.

2 — Serão consideradas reuniões ordinárias todas as que tenham data fixada nestes estatutos.

3 — A assembleia distrital de sócios reunirá ordinariamente uma vez por ano, sempre que possível até ao fim do 1.º período lectivo.

4 — A assembleia distrital de sócios reunirá também ordinariamente, de três em três anos, para proceder à eleição da direcção distrital, em simultâneo com a assembleia geral de sócios que elege a direcção regional, a mesa da assembleia geral de sócios e a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

5 — Para os efeitos previstos no n.º 4 as assembleias distritais de sócios e a assembleia geral de sócios são convocadas pela mesa da assembleia geral de sócios.

6 — Serão consideradas reuniões extraordinárias da assembleia distrital de sócios todas as que não estejam incluídas nas previsões dos n.ºs 2 a 4 deste artigo.

**Artigo 31.º**

**Convocação e funcionamento da assembleia distrital de sócios**

1 — A convocação da assembleia distrital de sócios é feita pela direcção distrital ou pela direcção regional, que a poderá fazer por sua iniciativa ou a requerimento de 10 % ou 200 dos associados da área sindical distrital.

2 — A assembleia distrital de sócios deve ser convocada com ampla publicidade, indicando-se na convocatória a hora, local e objecto da reunião da assembleia, devendo a mesma ser afixada na sede do SPRC e na delegação distrital respectiva e publicada num dos jornais da localidade da delegação distrital, ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos, com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

3 — Sempre que a situação o imponha, as assembleias distritais de sócios poderão ser convocadas extraordinariamente, devendo a convocatória com a hora, local e objecto da reunião ser afixada na sede da delegação distrital respectiva e publicada num dos jornais da localidade da delegação distrital, ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos, com a antecedência mínima de três dias.

4 — As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

5 — A mesa da assembleia distrital de sócios será composta por cinco elementos, sendo dois da direcção distrital ou da direcção regional do Sindicato e três eleitos pelo plenário no início de cada sessão.

6 — As deliberações da assembleia distrital de sócios são tomadas por maioria simples de votos dos presentes.

7 — Poderá ser elaborado um regimento da assembleia geral de sócios a que alude o artigo 39.º dos presentes estatutos, o qual poderá aplicar-se, com as devidas adaptações, à convocação e funcionamento da assembleia distrital de sócios, enquanto esta não possuir um regimento próprio.

**Artigo 32.º**

**Competência das assembleias distritais de sócios**

São competências das assembleias distritais de sócios:

a) Deliberar sobre os assuntos que digam especificamente respeito aos associados dos distritos;

b) Apreciar, discutir e votar as propostas das direcções distritais e da direcção regional do Sindicato;

c) Apreciar, discutir e votar resoluções sobre os actos dos órgãos distritais e regionais do Sindicato e as conclusões das comissões técnicas;

d) Elaborar propostas para discussão e aprovação nos órgãos distritais e regionais do Sindicato;

e) Eleger e destituir os membros da direcção distrital, nos termos dos presentes estatutos.

**Artigo 33.º**

**Direcção distrital**

1 — As direcções distritais são os órgãos de direcção colegial distrital do Sindicato.

2 — Deverão integrar obrigatoriamente as listas de candidatos às direcções distritais associados representativos de, pelo menos, dois terços dos níveis, modalidades e sectores de educação e ensino existentes no respectivo distrito e serão compostos por um mínimo de 9 e um máximo de 41 elementos efectivos.

3 — As direcções distritais são eleitas por um período de três anos, em simultâneo com os restantes órgãos distritais e regionais do SPRC, em votação secreta e universal, na assembleia eleitoral expressamente convocada para o efeito pela mesa da assembleia geral de sócios a que alude o n.º 4 do artigo 30.º dos presentes estatutos.

4 — O funcionamento interno das direcções distritais será objecto de regulamento próprio a aprovar pela direcção regional mediante propostas daqueles órgãos.

5 — Os membros da direcção regional têm o direito de participar nas reuniões da direcção distrital e na actividade sindical da área onde exercem funções.

6 — A coordenação das direcções distritais é assegurada pelo coordenador referido na alínea l) do n.º 1 do artigo 46.º

7 — Se, por motivo de abandono das actividades de, pelo menos, metade dos seus membros, for notória a dificuldade de trabalho da direcção distrital, a direcção regional pode propor à assembleia distrital de sócios eleições intercalares para a sua substituição, ouvidos os elementos em exercício.

**Artigo 34.º**

**Funções das direcções distritais**

Compete às direcções distritais:

a) Dirigir e coordenar a acção sindical conjunta de todos os sectores de ensino no âmbito do distrito;

b) Tomar decisões dentro das linhas definidas pela assembleia distrital de sócios, sobretudo no que respeita à actividade sindical do distrito;

c) Executar as decisões tomadas pela direcção regional do Sindicato que digam respeito aos assuntos dos sindicalizados do distrito;

d) Administrar o respectivo orçamento aprovado na assembleia geral de sócios, nos termos da alínea d) do artigo 40.º;

e) Executar as tarefas de administração necessárias à sua actividade sindical e gerir os meios colocados ao seu dispor em ligação com a tesouraria da direcção regional;

f) Promover e assegurar a difusão da informação sobre a actividade sindical, sectorial e geral;

g) Assegurar ligações interdistritais a nível regional;

h) Convocar as assembleias distritais de sócios e as assembleias de delegados sindicais do distrito, nos termos dos estatutos;

i) Requerer a convocatória da assembleia geral de sócios;

j) Convocar a assembleia distrital de delegados sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Destituição das direcções distritais

1 — As direcções distritais poderão ser destituídas por sufrágio universal e secreto, em assembleia distrital de sócios convocada expressamente para o efeito, a requerimento de:

a) Uma assembleia distrital de sócios;

b) Uma assembleia distrital de delegados sindicais.

2 — Caso a assembleia distrital de sócios aprove a destituição da direcção distrital, elegerá obrigatoriamente uma direcção distrital provisória, composta no mínimo por cinco elementos que se manterá em exercício por um período não superior a seis meses.

#### Artigo 36.º

##### Assembleia distrital de delegados sindicais

1 — A assembleia distrital de delegados sindicais é constituída por todos os delegados e comissões sindicais da respectiva área distrital sindical.

2 — Podem também nelas participar delegados sindicais de outras áreas distritais sindicais nas condições a definir pela direcção regional.

3 — Os delegados sindicais suplentes participarão na assembleia como membros de pleno direito quando em substituição dos delegados efectivos.

4 — Nas assembleias distritais de delegados poderão estar presentes outros associados como observadores, sem direito de intervenção, salvo se a assembleia expressamente decidir o contrário.

5 — A assembleia distrital de delegados sindicais poderá revestir as formas de sectorial, plurisectorial ou geral.

6 — A assembleia distrital de delegados sindicais poderá funcionar centralizada ou descentralizadamente, abrangendo, neste último caso, um ou vários concelhos.

7 — A assembleia distrital de delegados sindicais reunirá ordinariamente duas vezes por ano.

#### Artigo 37.º

##### Convocação e funcionamento da assembleia distrital de delegados sindicais

1 — As assembleias distritais de delegados sindicais serão convocadas pelas direcções distritais, pela direcção regional ou a requerimento de um terço dos delegados, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Sempre que a situação o imponha, as assembleias poderão ser convocadas extraordinariamente no prazo de quarenta e oito horas.

3 — As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

4 — A mesa da assembleia de delegados sindicais será presidida por um membro da direcção distrital ou da direcção regional do Sindicato e secretariada por dois delegados eleitos pela assembleia no início de cada sessão.

#### Artigo 38.º

##### Competências

Compete à assembleia distrital de delegados sindicais:

a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção regional, pela direcção distrital ou por qualquer dos delegados sindicais e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos, no âmbito da área distrital sindical respectiva;

b) Exercer uma acção crítica e fiscalizadora sobre a actividade sindical;

c) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direcção distrital, a execução das deliberações dos órgãos sindicais na área distrital sindical respectiva;

d) Solicitar a convocação da assembleia distrital de sócios.

### SECÇÃO III

#### Organização regional

#### Artigo 39.º

##### Assembleia geral de sócios

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

#### Artigo 40.º

##### Competências da assembleia geral de sócios

Compete à assembleia geral de sócios:

a) Aprovar e alterar os estatutos do Sindicato, regulamentos e documentos de carácter geral;

b) Eleger e destituir os membros da direcção regional, da mesa da assembleia geral e da CFRC;

c) Discutir, alterar, aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e o relatório de contas, bem como o plano de actividades propostos pela direcção regional;

d) Aprovar o orçamento regional e os orçamentos distritais, sob proposta da direcção regional;

e) Aprovar a revisão da taxa de quotização e os respectivos sistemas de cobrança apresentados pela direcção regional;

f) Autorizar a direcção regional a adquirir, alienar ou onerar bens ou serviços, a contrair empréstimos e a outorgar contratos de locação financeira de valor superior a € 350 000;

g) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, sem prejuízo da prévia intervenção da CFRC, podendo eleger comissões de inquérito e comissões técnicas para a instrução e estudo de processos e das matérias que o exijam;

h) Regular, no caso de revogação de mandatos, o preenchimento dos cargos e a execução de funções correspondentes no período de interinidade;

i) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;

j) Deliberar sobre a integração, fusão e dissolução do Sindicato e sobre a forma de liquidação;

k) Discutir e aprovar objectivos e processos reivindicativos, mandatando a direcção regional para desencadear formas de luta, nomeadamente a greve.

#### Artigo 41.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral de sócios reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

a) De três em três anos, para proceder à eleição da direcção regional, da mesa da assembleia geral de sócios e da CFRC, em simultâneo com a reunião das assembleias distritais, que procedem à eleição das respectivas direcções distritais, nos termos do artigo 30.º, n.º 4, dos presentes estatutos;

b) Anualmente, até ao fim de Março, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório de actividades e o de contas, o plano de actividades e os orçamentos previstos na alínea d) do artigo 40.º, propostos pela direcção regional.

2 — A assembleia geral de sócios reunirá extraordinariamente sempre que para tal for convocada, devendo as convocatórias das suas reuniões extraordinárias ser afixadas na sede do Sindicato e nas delegações distritais, bem como publicada num dos jornais da mesma sede e de expressão regional, com uma antecedência mínima de três dias, competindo ao presidente da respectiva mesa convocá-la:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direcção regional;

c) A solicitação da CFRC;

d) A solicitação de uma assembleia geral de delegados sindicais, de uma assembleia distrital de delegados sindicais ou de uma assembleia distrital de sócios;

e) A requerimento de um número de sócios não inferior a 10% dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais de, pelo menos, quatro distritos do âmbito geográfico do SPRC;

f) A requerimento de uma assembleia geral de sócios, designadamente para efeitos de destituição da direcção regional, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 42.º

##### Convocação

1 — A assembleia geral deverá ser convocada com indicação da hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser afixada a convocatória na sede e delegações do SPRC com antecedência mínima de cinco dias úteis e publicada num dos jornais da localidade da sede do SPRC.

2 — O prazo previsto no número anterior é de 15 dias quando a assembleia geral reunir para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 40.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 43.º

##### Constituição da mesa

A mesa da assembleia geral de sócios será constituída por um presidente, um vice-presidente e cinco secretários, eleitos de três em três anos, conjuntamente com a direcção regional e em simultâneo com a CFRC.

#### Artigo 44.º

##### Direcção regional

1 — A direcção regional é um órgão colegial composto por um mínimo de 25 e um máximo de 35 elementos efectivos.

2 — A direcção regional será eleita de três em três anos através de lista com programa de acção, em sufrágio universal e secreto.

3 — A direcção regional deve integrar elementos dos vários níveis e modalidades de educação.

#### Artigo 45.º

##### Direcção regional — Competências e funcionamento

1 — Compete à direcção regional do Sindicato:

a) Dirigir e coordenar a acção sindical conjunta de todos os professores dos vários níveis, modalidades e sectores de educação e ensino, a nível regional;

b) Promover as ligações interdistritais, cruzando-as com os vários níveis, modalidades e sectores de educação e ensino, a fim de reforçar a articulação entre as várias categorias e situações profissionais dos professores;

c) Executar as decisões tomadas no seu âmbito, bem como fazê-las cumprir pelas direcções distritais;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;

e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;

f) Decretar a greve ou o recurso a outras formas de luta, após consultar os associados pelos meios que julgar convenientes ou necessários, nomeadamente através do requerimento da convocação de uma assembleia geral extraordinária;

g) Aceitar e rejeitar a inscrição de sócios, bem como o pedido de suspensão dessa qualidade ou do seu levantamento, nos termos dos estatutos;

h) Apresentar propostas, discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar conveniente ou necessários, os associados;



i) Elaborar e apresentar anualmente os relatórios de actividades e de contas, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;

j) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

k) Eleger uma comissão executiva e os coordenadores da actividade do SPRC em cada distrito;

l) Adquirir, alienar ou onerar bens ou serviços, contrair empréstimos e outorgar contratos de locação financeira, celebrando os respectivos contratos-promessa e escrituras públicas e tudo o mais necessário aos indicados fins;

m) Dar ou tomar de arrendamento, subarrendar ou tomar de subarrendamento qualquer imóvel, no seu todo ou em parte, para sede, delegações, subdelegações ou instalações de quaisquer serviços, outorgando a respectiva escritura de arrendamento ou de subarrendamento, na qualidade de senhorio ou de arrendatário;

n) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;

o) Contratar e dirigir o pessoal ao serviço do Sindicato;

p) Celebrar protocolos de cooperação com outras entidades, tendo em conta os fins estatutários do Sindicato;

q) Designar os membros dos órgãos do Centro de Formação de Professores do SPRC.

2 — A direcção regional reunirá obrigatoriamente no mesmo dia da — e imediatamente após a — tomada de posse a que alude o artigo 69.º dos presentes estatutos.

3 — A direcção regional deverá realizar reuniões ordinárias, obrigatoriamente, de três em três meses, a convocação do seu coordenador.

4 — A direcção regional reunirá extraordinariamente sempre que tal se justifique, a convocação do seu coordenador ou de um terço dos seus membros em exercício de funções.

#### Artigo 46.º

##### Destituição da direcção regional

1 — A direcção regional poderá ser destituída por sufrágio universal e secreto, em assembleia geral de sócios convocada expressamente para o efeito a requerimento de:

a) Uma assembleia geral de sócios;

b) Uma assembleia distrital de sócios.

2 — Caso a assembleia geral de sócios aprove a destituição da direcção regional, elegerá obrigatoriamente, na mesma assembleia, uma comissão directiva que integrará, pelo menos, um elemento de cada distrito do âmbito geográfico do Sindicato.

#### Artigo 47.º

##### Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos (CFRC)

1 — A CFRC será eleita de três em três anos, em sufrágio universal e secreto, em simultâneo com a mesa da assembleia geral de sócios e com a direcção regional, bem como com os órgãos distritais do Sindicato, mas em lista separada, com boletim de voto próprio.

2 — A CFRC é composta por nove associados e será formada tendo em conta o número de votos obtidos por

cada lista concorrente, utilizando-se na distribuição de mandatos o método proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 48.º

##### Competências da CFRC

São competências da CFRC:

a) Fiscalizar a actividade administrativa e financeira da direcção regional e das direcções distritais, nomeadamente;

b) Verificar se as contas mensais da direcção regional, das direcções distritais e dos diferentes fundos são exactas e se estão devidamente comprovadas;

c) Conferir o saldo de caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos ou valores de qualquer espécie, quer no âmbito da direcção regional quer no âmbito das direcções distritais;

d) Acompanhar e fiscalizar as operações de eventual dissolução do Sindicato e a sua integração ou fusão com outros organismos;

e) Apreçar o relatório anual da direcção regional, dando sobre ele o seu parecer, que é exarado no final do mesmo, e apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;

f) Fiscalizar a actividade de todos os órgãos do Sindicato, em particular no que se refere ao cumprimento dos estatutos e à observância das normas de democraticidade no funcionamento da direcção regional e das direcções distritais do Sindicato;

g) Exercer poderes de recomendação em relação à direcção regional e às direcções distritais;

h) Conhecer e decidir dos recursos decorrentes das decisões da direcção regional apresentadas pelos associados em matéria disciplinar;

i) Conhecer e decidir de conflitos entre os órgãos sindicais;

j) Verificar a regularidade do mandato dos elementos de todos os organismos do Sindicato;

l) Assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção regional e das direcções distritais.

#### Artigo 49.º

##### Funcionamento da CFRC

1 — Sem prejuízo de dever reunir, obrigatoriamente, uma vez por ano, para dar o seu parecer prévio — antes da sua sujeição à deliberação da assembleia geral de sócios — sobre o relatório de actividades e o de contas, bem como sobre o plano de actividades e os orçamentos, a que alude a alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º dos presentes estatutos, a CFRC reúne, pelo menos, trimestralmente e só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da CFRC são tomadas por maioria simples, cabendo ao seu presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3 — Das reuniões é lavrada a competente acta.

4 — A CFRC é solidariamente responsável com a direcção regional pelos actos sobre que é dado parecer favorável.

5 — A CFRC reúne extraordinariamente por iniciativa:

a) Do seu presidente;

b) Do presidente da mesa da assembleia geral;

- c) Da direcção regional;
- d) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

#### Artigo 50.º

##### Comissões directivas

1 — Às comissões directivas designadas por demissão, incapacidade ou insuficiência numérica dos membros da direcção regional são atribuídas as funções e as competências cometidas à direcção regional sindical, mantendo-se em exercício por período não superior a seis meses.

2 — As comissões directivas são constituídas por um mínimo de seis elementos.

#### Artigo 51.º

##### Assembleia geral de delegados sindicais

1 — A assembleia geral de delegados sindicais é constituída pelos delegados sindicais e comissões sindicais de todos os núcleos sindicais do Sindicato.

2 — Os delegados sindicais suplentes participarão na assembleia geral de delegados sindicais como membros de pleno direito, quando em substituição dos delegados efectivos.

3 — Na assembleia geral de delegados sindicais poderão estar presentes outros associados como observadores, sem direito de intervenção, salvo se a assembleia expressamente decidir o contrário.

4 — A assembleia geral de delegados sindicais poderá revestir as formas de sectorial, plurisectorial ou geral.

5 — A assembleia geral de delegados sindicais poderá funcionar centralizada ou descentralizadamente.

6 — A assembleia geral de delegados sindicais centralizada reunirá obrigatoriamente uma vez por ano.

#### Artigo 52.º

##### Convocação e funcionamento da assembleia geral de delegados sindicais

1 — A assembleia geral de delegados sindicais será convocada pela direcção regional, por sua iniciativa ou a requerimento de uma das direcções distritais ou de um terço dos delegados sindicais, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Sempre que a situação o imponha, a assembleia geral de delegados sindicais poderá ser convocada, extraordinariamente, no prazo de três dias.

3 — As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

4 — A mesa da assembleia geral de delegados sindicais será presidida por um elemento da direcção regional e secretariada por dois delegados eleitos pela assembleia, no início de cada sessão.

#### Artigo 53.º

##### Competências

1 — Compete à assembleia geral de delegados sindicais:

a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção regional, pelas direcções distritais ou por qualquer delegado sindical e exercer as demais

atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos;

b) Exercer uma acção crítica e fiscalizadora sobre a actividade sindical;

c) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direcção regional e com as direcções distritais, a execução das deliberações dos vários órgãos sindicais;

d) Solicitar a convocação da assembleia geral de sócios.

## CAPÍTULO V

### Da administração financeira

#### Artigo 54.º

##### Receitas

Constituem receitas do Sindicato as quotas dos associados, bem como o produto da venda de publicações, de subscrições ou a recepção de donativos, legados e subvenções, no respeito pelo princípio da independência do SPRC consagrado no artigo 5.º, alínea c), dos presentes estatutos.

#### Artigo 55.º

##### Fundos e saldos de exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a actividade do Sindicato serão aplicadas num fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — A assembleia geral regulamentará, sob proposta da direcção regional, a utilização destes fundos.

3 — Os saldos de exercício serão anualmente aprovados em assembleia geral de sócios.

## CAPÍTULO VI

### Das eleições

#### Artigo 56.º

##### Capacidade eleitoral

1 — Têm capacidade eleitoral, activa e passiva, todos os professores no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Só poderão candidatar-se aos cargos associativos aqueles que, à data de apresentação das candidaturas, se encontram inscritos no Sindicato há mais de 60 dias.

#### Artigo 57.º

##### Cadernos eleitorais

1 — A direcção regional elaborará os cadernos eleitorais que fará afixar na sede do Sindicato e nas delegações distritais entre o 40.º e o 35.º dia anterior ao dos actos eleitorais, mantendo-se afixados até três dias após esta data.

2 — Cada lista terá direito a receber uma cópia dos cadernos.

3 — Qualquer sócio pode reclamar para a direcção regional, no prazo de cinco dias após a sua afixação, das irregularidades dos cadernos eleitorais. A direcção regional decidirá nas quarenta e oito horas seguintes.

4 — Da decisão da direcção regional cabe recurso para a comissão eleitoral prevista no artigo 63.º, n.º 4, dos pre-

sentes estatutos, devendo este ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral até ao termo da data prevista para a apresentação de candidaturas. A apreciação do recurso far-se-á nas quarenta e oito horas que se seguirem à entrada em funções da comissão eleitoral.

#### Artigo 58.º

##### Falta de candidaturas

1 — Verificada, no termo do respectivo prazo de apresentação, a falta de apresentação de candidaturas, quer aos corpos gerentes regionais quer aos corpos gerentes distritais do Sindicato, os respectivos órgãos manter-se-ão em exercício de funções até ao limite de um ano.

2 — Antes de terminar o prazo referido no número anterior, será convocada nova assembleia eleitoral, cabendo aos corpos gerentes a apresentação obrigatória de candidatura.

#### Artigo 59.º

##### Programa eleitoral

A apresentação das listas de candidatos a que se refere o artigo 63.º só será considerada válida desde que acompanhada do programa de acção dos candidatos.

#### Artigo 60.º

##### Período eleitoral

1 — Considera-se período eleitoral o espaço de tempo que decorre entre o dia seguinte ao indicado no n.º 2 do artigo 63.º e as 0 horas da véspera do dia indicado para a eleição.

2 — Durante este período poderão as listas concorrentes requisitar instalações sindicais para reuniões.

#### Artigo 61.º

##### Assembleia eleitoral

1 — A convocação da assembleia eleitoral, a que alude o artigo 30.º, n.º 4, dos presentes estatutos, será anunciada com a antecedência mínima de 40 dias sobre a data da sua realização.

2 — Com a mesma antecedência será o aviso convocatório da assembleia eleitoral afixado na sede, delegações, subdelegações e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados, devendo ainda ser publicado, com 15 dias de antecedência relativamente ao acto eleitoral, em dois jornais dos mais lidos do âmbito geográfico do Sindicato.

#### Artigo 62.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos associativos cujo mandato termine.

2 — A apresentação das listas de candidatos será feita ao secretário da mesa da assembleia geral de sócios em exercício ou ao seu substituto estatutário até às 17 horas do 20.º dia anterior ao da eleição ou, correspondendo este a um sábado ou feriado, até às 10 horas do dia útil imediatamente posterior.

3 — As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova da sua aceitação e por, pelo menos, 2 % do total dos associados do Sindicato na área do seu âmbito geográfico ou na área sindical distrital respectiva, conforme se trate de listas de candidatos aos seus órgãos regionais ou aos seus órgãos distritais.

4 — As listas candidatas poderão, para os diversos órgãos, apresentar candidatos suplentes em número não superior a 50 % dos candidatos efectivos.

5 — Nenhum associado pode em simultâneo ser candidato a mais de um órgão associativo, ainda que em listas diferentes.

6 — As irregularidades das candidaturas poderão ser sanadas no prazo de três dias após notificação da comissão eleitoral, a qual as deverá analisar nos dois dias que se seguirem à sua constituição.

7 — Com a apresentação da lista de candidatos é feita a indicação dos associados representantes da lista que integram a comissão eleitoral prevista nos n.ºs 7 a 9 deste artigo.

8 — A comissão eleitoral terá a seguinte composição:

a) O presidente da mesa da assembleia geral de sócios, que presidirá;

b) Um ou dois representantes designados por cada uma das listas concorrentes, conforme concorram ao acto eleitoral quatro ou mais listas ou três ou menos listas, respectivamente.

9 — Perdem automaticamente a qualidade de membros desta comissão os elementos designados pelas listas que não sanem as respectivas irregularidades nos prazos previstos nos estatutos.

10 — A comissão eleitoral entrará em funções no dia imediatamente posterior ao previsto no n.º 1 deste artigo como o dia do termo do prazo para apresentação das candidaturas e cessará as suas funções com a realização do apuramento de resultados previsto no n.º 1 do artigo 68.º dos presentes estatutos, excepto se se verificar a hipótese do n.º 2 do mesmo preceito, caso em que a comissão eleitoral só cessará as suas funções após o apuramento decorrente da nova eleição.

#### Artigo 63.º

##### Afixação das listas de candidatos

As listas de candidatos e os respectivos programas de acção devem ser afixados, por forma que todos os associados delas possam ter conhecimento prévio, designadamente pela sua exposição bem visível na sede do SPRC e nas delegações distritais durante um prazo mínimo de oito dias.

#### Artigo 64.º

##### Boletim de voto

Os boletins de voto terão a forma rectangular, serão em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior e conterão a letra e a sigla correspondente a cada lista e à frente um quadrado em que cada eleitor assinalará com uma cruz a sua opção.

#### Artigo 65.º

##### Funções da comissão eleitoral

A constituição da comissão eleitoral prevista no artigo 63.º dos presentes estatutos visa assegurar iguais

oportunidades a todas as listas concorrentes e tem a seu cargo a fiscalização de todo o processo eleitoral, designadamente:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Decidir dos recursos previstos no n.º 4 do artigo 58.º;
- c) Preparar o acto eleitoral no que respeita a boletins, secções de voto e constituição das mesas eleitorais;
- d) Apreçar e decidir do recurso previsto no artigo 69.º e, se for caso disso, convocar nova assembleia nos termos previstos no n.º 3 do citado artigo.

#### Artigo 66.º

##### Votação

- 1 — A votação será secreta e recairá sobre listas completas de cada órgão associativo.
- 2 — É permitida a votação por correspondência a todos os associados que se encontram ausentes do local onde funciona a sua mesa de voto, por motivos de força maior.
- 3 — A correspondência individual deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, para a sede do Sindicato, até à hora de encerramento da assembleia de voto.
- 4 — Cada carta deverá conter um cartão de identificação do sócio e, em sobrescrito fechado sem qualquer indicação exterior, o boletim de voto.
- 5 — Não é permitido o voto por procuração.

#### Artigo 67.º

##### Apuramento de resultados

- 1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista de cada órgão associativo sobre que tenha recaído o maior número de votos, salvaguardando-se o preceituado no n.º 2 do artigo 48.º
- 2 — Verificada a igualdade do número de votos entre listas para o mesmo órgão associativo, proceder-se-á a nova eleição, em data a designar no momento, no prazo máximo de 30 dias.
- 3 — A eleição a que se refere o número anterior reportar-se-á exclusivamente ao caso concreto de igualdade verificada.

#### Artigo 68.º

##### Recurso

- 1 — O recurso interposto com o fundamento em irregularidades do acto eleitoral deverá ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo máximo de três dias, incluindo o dia imediato ao da realização daquele acto.
- 2 — Aceite o recurso, será concedido prazo não inferior a cinco dias nem superior a oito para que o recorrente prove os fundamentos ou, se o não fizer, considera-se que desistiu do recurso.
- 3 — Cumprido o disposto no número anterior relativamente à apresentação de provas, e estas aceites, será convocada nova assembleia.
- 4 — O acto eleitoral será então repetido na totalidade, no prazo máximo de 30 dias, concorrendo as mesmas listas

com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

5 — O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do acto eleitoral.

#### Artigo 69.º

##### Tomada de posse

Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que terá lugar entre o 4.º e o 20.º dia posterior à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 70.º

##### Escusa do exercício de cargos

- 1 — Poderão escusar-se do exercício de qualquer cargo os sócios que:
  - a) Tiverem completado 55 anos de idade;
  - b) Manifestem saúde precária ou incapacidade prolongada que tornem difícil o exercício efectivo do cargo;
  - c) Por razões de ordem profissional ou particular, devidamente aceites, não possam prosseguir.

2 — A comunicação de escusa, devidamente fundamentada, será dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 71.º

##### Perda de mandato

- 1 — Perderão o mandato todos os membros dos órgãos associativos que:
  - a) Percam a qualidade de sócios;
  - b) Notória ou comprovadamente prossigam fins contrários ao estabelecido nestes estatutos;
  - c) Deixem de obedecer às condições que determinaram a sua elegibilidade;
  - d) Deixem de cumprir os deveres impostos pelos presentes estatutos;
  - e) Tenham sido substituídos depois de aceite o seu pedido de demissão.

2 — A determinação das condições referidas no número anterior compete à CFRC, depois de ouvida a direcção regional.

3 — Das decisões tomadas pela CFRC só cabe recurso para a assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

#### Artigo 72.º

##### Revisão dos estatutos

- 1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral de sócios expressamente convocada para esse fim e as alterações deverão ser registadas, nos termos da lei, no ministério responsável pela área laboral, sob pena de não serem eficazes em relação a terceiros.
- 2 — O projecto de alteração será afixado na sede e nas suas delegações e subdelegações bem como distribuído

aos sócios pelo menos 15 dias antes da assembleia respectiva.

#### Artigo 73.º

##### Dissolução do Sindicato

1 — A dissolução do Sindicato só poderá dar-se por deliberação de uma assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A decisão de dissolução não poderá ser tomada se 1/10 dos sócios no pleno gozo dos seus direitos a isso se opuser.

3 — A liquidação do património do Sindicato, em caso de dissolução, será feita no prazo de seis meses pela CFRC.

4 — Verificada a hipótese prevista no n.º 2 deste artigo, todos os bens activos e passivos continuarão a pertencer ao Sindicato na sua totalidade, ou a nova associação que os sócios deliberem criar.

#### Artigo 74.º

##### Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1 — Ficam tendo plena qualidade e força executiva, constituindo complementos destes estatutos, os regulamentos internos em vigor e todos os que vierem a ser aprovados em assembleia geral.

2 — A resolução de casos omissos nos presentes estatutos compete à assembleia geral. Em caso de reconhecida urgência a deliberação competirá à mesa da assembleia geral, devendo ser comunicada em tempo útil a todos os associados e ratificada posteriormente em assembleia geral.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos à mesa da assembleia geral, que sobre eles poderá deliberar em primeira instância. Desta decisão, comunicada em tempo útil a todos os associados, cabe recurso para a assembleia geral.

### CAPÍTULO VIII

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 75.º

##### Instituição de prémios

Por proposta de sócios ou da direcção regional, devidamente aprovada em assembleia geral, poderão ser instituídos prémios honoríficos, bolsas ou a criação da figura de sócio honorário.

#### Artigo 76.º

##### Consulta directa aos sócios

1 — Em todos os casos em que se proceda a uma consulta directa e por voto secreto aos sócios, respeitar-se-ão, com as devidas adaptações, as normas sobre a assembleia eleitoral.

2 — Para os efeitos do n.º 1 deste artigo, deverá ser constituída uma comissão que será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral de sócios e terá a seguinte composição:

- a) Todos os membros da mesa da assembleia geral;
- b) Um elemento designado pela direcção regional, um elemento designado por cada direcção distrital e um ele-

mento designado por cada grupo de sócios que tenha apresentado propostas sobre a matéria ou matérias a submeter à consulta por voto.

3 — A comissão deverá tornar públicos, com a antecedência devida, todos os aspectos considerados essenciais ao respectivo processo.

#### Artigo 77.º

##### Disposições transitórias

O disposto nos presentes estatutos entra em vigor, com as alterações aprovadas, no dia 1 seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

O Presidente da Mesa, *Jorge Manuel Rodrigues Ferreira de Carvalho*. — O Secretário da Mesa, *Vítor Manuel Santos Carvalho Godinho*.

Registados em 28 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 123 do livro n.º 2.

### SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração

Alteração, deliberada em conselho geral de 20 de Junho de 2009, no âmbito do processo n.º 2.4.14.280.2009.5 — DOT, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009.

##### Declaração de princípios

1 — O SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e independência do SITRA em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na actividade do Sindicato, tais como:

i) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

ii) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos com poderes deliberativos;

iii) O secretariado, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;

iv) Os conselhos fiscalizador de contas e de disciplina, eleitos pelo congresso;

v) As comissões eleitas com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha de deliberar sobre um campo específico;

c) O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical.

3 — O SITRA assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico, cultural e desportivo.

4 — O SITRA defenderá o direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O SITRA defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6 — O SITRA lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

7 — O SITRA defenderá o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lock-out*.

## **Estatutos**

### **PARTE I**

#### **Natureza e objecto**

##### **CAPÍTULO I**

###### **Natureza**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação, âmbito e sede**

1 — O SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes é constituído por todos os trabalhadores que, independentemente da sua profissão ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no sector dos transportes.

2 — O SITRA é de âmbito nacional, abrange todos os distritos do continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede em Leiria.

3 — O SITRA pode criar, sempre que considerar necessário, delegação ou outras formas de representação local, por decisão do secretariado, sujeita a ratificação do conselho geral, na sua reunião posterior àquela.

##### **CAPÍTULO II**

###### **Objecto**

###### **Artigo 2.º**

###### **Fins**

O SITRA tem por fins:

1) Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre

a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;

e) Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho;

2) Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade;

3) O SITRA, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na União Geral de Trabalhadores — UGT;

4) O SITRA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que repute de interesse à prossecução dos seus fins.

## **Artigo 3.º**

### **Competência**

1 — O SITRA tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;

d) Exigir por todos os meios ao seu alcance pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

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

i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;

m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2 — O SITRA reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O SITRA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

#### Artigo 4.º

##### Autonomia sindical

O SITRA é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

## PARTE II

### Direitos e deveres dos sócios

#### CAPÍTULO III

##### Dos sócios

#### Artigo 5.º

##### Admissão

1 — Podem ser sócios do SITRA todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — Os trabalhadores, sócios do SITRA, na situação de reforma mantêm a qualidade de associado enquanto efectuarem o pagamento das respectivas quotas.

3 — Não serão admitidos como sócios as pessoas singulares que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutro sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou se possam inscrever no SITRA.

4 — O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos do SITRA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo Sindicato.

5 — O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

6 — O pedido de admissão, depois de devidamente informado pela comissão da delegação regional, será enviado ao secretariado, que decidirá do seu andamento.

7 — O secretariado poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral, no prazo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando dela a comissão regional da área e ou o delegado sindical competente.

8 — Da decisão do secretariado qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de 15 dias a contar da data da respectiva notificação.

9 — Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

#### Artigo 6.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

- a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato ou venha a colocar-se na situação prevista no n.º 3 do artigo 5.º;
- b) Ter requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 10.º e de acordo com o regulamento de disciplina;
- d) Ser expulso do SITRA.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

#### Artigo 7.º

##### Readmissão

1 — Os trabalhadores podem ser admitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.

2 — Em caso de expulsão anterior, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão.

3 — Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

#### CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres

#### Artigo 8.º

##### Direitos

1 — São direitos dos sócios:

- a) Participar em todas as actividades do SITRA, de acordo com os presentes estatutos;
- b) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- c) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;
- d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;
- e) Beneficiar de todas as actividades do SITRA no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;
- f) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do Sindicato;
- g) Beneficiar da compensação por salários perdidos em consequência de actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- h) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- i) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;
- j) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- k) Reclamar da actuação dos delegados sindicais;

- l) Receber os estatutos e o programa de acção do Sindicato;
- m) Receber o cartão de sócio;
- n) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do SITRA;
- o) Organizarem-se em tendências que expressem correntes de opinião político-sindical.

2 — A regulamentação do direito de tendência constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

#### Artigo 9.º

##### Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SITRA;
- d) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- e) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- f) Pagar regularmente as suas quotizações;
- g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou ao secretariado, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- h) Devolver o cartão de sócio do SITRA, quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 10.º

##### Quotização

1 — A quotização dos sócios para o Sindicato é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1 % da soma de quatro salários mínimos nacionais.

2 — Entende-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.

3 — A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respectiva pensão.

4 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

5 — Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao Sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

- a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do Sindicato;
- b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

### PARTE III

#### Regime disciplinar

##### Artigo 11.º

##### Regulamento de disciplina

1 — O poder disciplinar reside no conselho de disciplina, a quem cabe instaurar os respectivos processos e determinar a sanção a aplicar, com excepção do previsto na alínea d) do número seguinte, em que a sanção é aplicada pelo conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

2 — As medidas serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta cometida:

- a) Repreensão escrita, aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º dos presentes estatutos;
- b) Repreensão registada, no caso de reincidência;
- c) Suspensão, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea b) deste número;
- d) Expulsão, dos sócios que provadamente prejudiquem os interesses do Sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgãos directivos e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consignam.

3 — Nenhuma sanção será aplicada sem que tenha sido instaurado um processo e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

4 — Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias:

- a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de recepção;
- b) O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;
- c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

5 — Ao sócio, exceptuando o previsto na alínea c) do número anterior, cabe sempre o direito a recurso para o conselho geral.

6 — O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.

7 — A informação disciplinar prescreve ao fim de 180 dias, a partir do momento que dela teve conhecimento.

### PARTE IV

#### Organização

##### CAPÍTULO V

#### Disposições gerais

##### Artigo 12.º

##### Órgãos

São órgãos do SITRA:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;



- c) O secretário-geral;
- d) O secretariado;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho de disciplina.

### Artigo 13.º

#### Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto directo e secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SITRA, das importâncias correspondentes.

## CAPÍTULO VI

### Congresso

#### Artigo 14.º

##### Composição

1 — O congresso é o órgão máximo do SITRA e é constituído por um colégio de, pelo menos, 150 delegados eleitos por sufrágio directo, universal e secreto, de entre listas nominativas e concorrentes, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

2 — A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

3 — O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado e ratificado pelo conselho geral.

4 — A representação calcular-se-á em função do número de associados em cada círculo.

#### Artigo 15.º

##### Competência

São atribuições do Congresso:

- a) Eleger a mesa do congresso;
- b) Eleger o conselho geral;
- c) Eleger o secretário-geral;
- d) Eleger o secretariado;
- e) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- f) Eleger o conselho de disciplina;
- g) Destituir os órgãos do SITRA e marcar novas eleições;
- h) Rever os estatutos;
- i) Deliberar sobre a associação ou fusão do SITRA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- j) Autorizar o secretariado a alienar ou onerar bens imóveis;
- k) Discutir e aprovar o programa de acção para o quadriénio seguinte;
- l) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;
- m) Aprovar o regimento do congresso.

### Artigo 16.º

#### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 30 % dos sócios do SITRA;
- b) A pedido do secretariado;
- c) Por decisão do conselho geral.

2 — O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar e deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalho, sejam reconhecidos de grande interesse e premência para o SITRA.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4 — Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de 12 meses entre as datas de ambos.

### Artigo 17.º

#### Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocação ser publicado em dois jornais nacionais e no jornal do Sindicato com a antecedência mínima de 90 dias.

a) A convocação para a reunião ordinária do congresso será seguida, no prazo máximo de 15 dias, da convocação da assembleia eleitoral para a eleição dos delegados, não podendo esta realizar-se antes do 60.º dia após a convocação.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

3 — O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior deverá reunir dentro dos 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

4 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

### Artigo 18.º

#### Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos seus membros.

2 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

3 — Para a aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

4 — O congresso funcionará em secções contínuas até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

5 — Se a quantidade de assuntos a debater se justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes.

6 — Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada uma nova

reunião extraordinária nos termos do n.º 5 deste artigo ou do n.º 4 do artigo 16.º

#### Artigo 19.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados, competindo-lhe especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

2 — A mesa do congresso é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

3 — O presidente da mesa do congresso será simultaneamente o presidente do SITRA.

4 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

5 — Até à eleição da mesa do congresso, de acordo com a ordem do dia predeterminedada, os trabalhos serão dirigidos pela mesa eleita no congresso anterior.

#### Artigo 20.º

##### Votações em congresso

1 — A votação em congresso será feita directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2 — A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

3 — Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- a) A eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do secretário-geral, do secretariado, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
- b) Destituição dos órgãos que lhe compete eger;
- c) Deliberação sobre a associação ou fusão do SITRA com outras organizações e sobre a sua extinção.

4 — O presidente do SITRA, quando no exercício da função de presidente da mesa do congresso, disporá de voto de qualidade.

### CAPÍTULO VII

#### Do conselho geral

#### Artigo 21.º

##### Composição

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos.

2 — O conselho geral é constituído por 36 membros efectivos e 8 suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto, de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt e por:

- a) A mesa do congresso;
- b) O secretário-geral;
- c) Um membro do secretariado;
- d) Um membro do conselho de disciplina.
- e) Um membro da comissão de juventude.

#### Artigo 22.º

##### Mesa do conselho geral

1 — A mesa do congresso será simultaneamente a do conselho geral.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

#### Artigo 23.º

##### Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de 10 % dos sócios do SITRA ou segundo os termos em que ficar decidido pelo conselho geral.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.

5 — As reuniões do conselho geral só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

6 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

#### Artigo 24.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SITRA e, em especial:

- a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e a estratégia sindicais definidas em congresso;
- b) Convocar o congresso nos termos estatutários;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado;
- d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso e do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado;
- e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SITRA ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
- f) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;

g) Eleger os representantes do SITRA nas organizações em que esteja filiado;

h) Ratificar a decisão do secretariado de abrir delegações do Sindicato e adquirir bens imóveis;

i) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;

j) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo expressa autorização deste;

k) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SITRA lhe apresentem.

l) Reconhecer qualquer tendência político-sindical;

m) Adequar, entre congressos, os estatutos à lei.

2 — O conselho geral deliberará do seu próprio regimento.

## CAPÍTULO VIII

### Do presidente do SITRA

#### Artigo 25.º

##### Presidente do SITRA

1 — O presidente da mesa do congresso é presidente do SITRA e do conselho geral.

2 — O presidente do SITRA é membro, por inerência, do secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Competência do presidente do SITRA

1 — Compete, em especial, ao presidente do SITRA:

a) Representar o SITRA em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado;

b) Presidir à mesa do congresso e ao conselho geral, tendo voto de qualidade.

## CAPÍTULO IX

### Do secretário-geral

#### Artigo 27.º

##### Secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso, por voto secreto, conforme o n.º 3 do artigo 20.º, de entre listas uninominais concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

2 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

3 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20 % dos delegados ou pelo secretariado cessante.

4 — O secretário-geral é membro do secretariado e do conselho geral.

#### Artigo 28.º

##### Competência do secretário-geral

1 — Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Presidir ao secretariado e propor e garantir a atribuição de pelouros aos respectivos membros;

b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Despachar os assuntos correntes e submetê-los à ratificação dos restantes membros do secretariado.

## CAPÍTULO X

### Secretariado

#### Artigo 29.º

##### Composição

1 — O secretariado é o órgão executivo do SITRA e é composto pelo:

a) Secretário-geral;

b) Presidente do SITRA;

c) Por 30 membros efectivos e 8 suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por escrutínio directo e secreto, de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — Será vice-secretário-geral do SITRA o primeiro nome da lista eleita.

3 — O vice-secretário-geral substituirá o secretário-geral nas suas ausências e impedimentos.

4 — O secretariado é um órgão colegial, tendo no entanto os seus membros funções específicas, que serão distribuídas entre si, sob proposta do secretário-geral.

5 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado, perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

6 — Ficam isentos de responsabilidade os membros do secretariado que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução desde que na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

#### Artigo 30.º

##### Competência

1 — Ao secretariado, órgão executivo do SITRA, compete, nomeadamente:

a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;

b) Decidir da criação, ou alteração, de delegações do SITRA e adquirir bens e imóveis;

c) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos das comissões coordenadoras regionais;

d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

e) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;

f) Fazer a gestão do pessoal do SITRA, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

g) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;

h) Elaborar e apresentar anualmente, até 15 de Dezembro, ao conselho geral, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

i) Apresentar anualmente até 31 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;

j) Representar o SITRA em juízo e fora dele;

k) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

l) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

m) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 14.º destes estatutos;

n) Nomear os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores, bem como suspender ou demiti-los de acordo com os interesses desses mesmos trabalhadores;

o) Eleger o seu representante ao conselho geral.

2 — Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado deverá:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITRA;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;

c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias específicas, sobretudo referentes à contratação colectiva;

d) Submeter aos restantes órgãos do SITRA todos os assuntos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;

e) Editar o jornal do SITRA e quaisquer outras publicações de interesse;

f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;

g) Desenvolver todas as acções necessárias ou aquelas de que os outros órgãos do SITRA com competência para tal o incumbam.

#### Artigo 31.º

##### Reuniões

1 — O secretariado reunirá mediante convocatória do secretário-geral de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário.

2 — As reuniões do secretariado só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

3 — As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se actas de cada reunião.

4 — Para obrigar o SITRA bastam as assinaturas de dois membros do secretariado, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

5 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## CAPÍTULO XI

### Conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 32.º

##### Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso de entre os seus membros por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um relator.

#### Artigo 33.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SITRA;

b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado;

c) Participar nas reuniões do secretariado, quando julgue necessário, sem direito a voto;

d) Apresentar ao secretariado as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;

e) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SITRA;

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do Sindicato.

3 — O conselho fiscalizador de contas delibera por maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO XII

### Conselho de disciplina

#### Artigo 34.º

##### Composição

1 — O conselho de disciplina é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 35.º

##### Reuniões

O conselho de disciplina reúne sempre que necessário ou que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos sócios.

#### Artigo 36.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar todos os processos disciplinares;

b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SITRA;

c) Comunicar ao secretariado as sanções aplicadas aos sócios até à pena de suspensão;

d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;

e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe coloque. Eleger um seu representante ao conselho geral e participar nos outros órgãos quando o achar conveniente.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente o seu relatório ao conselho geral na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado.

### CAPÍTULO XIII

#### Organização regional — Delegações

##### Artigo 37.º

##### Delegações

1 — A nível regional o SITRA organiza-se nas seguintes regiões:

a) Zona norte, que compreende os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

b) Zona centro, que compreende os distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Portalegre, Santarém e Viseu;

c) Zona sul, que compreende os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Setúbal e Regiões Autónomas.

2 — A zona norte é coordenada pela delegação do Porto.

3 — A zona centro é coordenada pela sede.

4 — A zona sul é coordenada pela delegação de Lisboa.

5 — Poderão ser criadas outras delegações, ou alteradas as existentes, que se integrarão, conforme a sua situação geográfica, nas regiões e coordenações respectivas.

6 — Compete ao secretariado propor ao conselho geral na primeira reunião deste órgão após o congresso, um projecto de regulamentação de funcionamento das delegações.

##### Artigo 38.º

##### Forma de eleição

1 — A fim de coordenar as actividades do Sindicato a nível regional, são eleitas pelo secretariado nacional comissões coordenadoras das respectivas zonas centro, norte e sul, de entre os membros eleitos em congresso para o secretariado.

2 — O número de membros de cada comissão coordenadora será proporcional ao número de sócios inscritos na respectiva região, não podendo, no entanto, exceder o máximo de cinco elementos.

3 — A proporcionalidade referida no número anterior será definida pelo conselho geral.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissões sectoriais e delegados sindicais

##### Artigo 39.º

##### Eleição, designação, destituição ou cessação de funções de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do SITRA que, sob a orientação e coordenação do secretariado, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou nos locais de trabalho ou ainda em determinadas zonas geográficas, quando a dispersão das empresas o justifique.

2 — A designação dos delegados sindicais é da competência do secretariado, sendo esta precedida de eleições, por voto directo e secreto.

3 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efectuada pelo secretariado.

4 — Os delegados sindicais podem ser exonerados, sob proposta escrita de mais de 50 % dos trabalhadores por eles representados, ou por processo disciplinar instaurado pelos órgãos do Sindicato.

5 — Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

6 — A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

##### Artigo 40.º

##### Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelo secretariado.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pela comissão coordenadora regional.

4 — A comissão coordenadora regional pode convocar os delegados sindicais de uma área restrita com a finalidade definida no n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área ou para proceder à eleição das comissões de delegados sindicais.

##### Artigo 41.º

##### Comissões de delegados sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2 — Compete ao secretariado apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

## Artigo 42.º

### Comissão de juventude

1 — A comissão de juventude é constituída pelos jovens, até 35 anos, filiados no SITRA.

2 — A comissão de juventude tem um secretariado constituído por cinco membros, designadamente um coordenador, um vice-coordenador e três secretários.

3 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será submetido à aprovação do secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.

4 — Os mandatos dos membros do secretariado da comissão de juventude coincidirão com os dos restantes órgãos do SITRA.

5 — O secretariado da comissão de juventude apresentará, anualmente, ao secretariado nacional um orçamento e um plano de actividades para aprovação.

6 — A comissão de juventude representa o SITRA nos organismos externos nacionais e internacionais directamente relacionados com matérias juvenis.

## Artigo 43.º

### Fundos

Constituem fundos do SITRA:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

## Artigo 44.º

### Aplicação das receitas

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SITRA;
- b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;
- c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — A utilização pelo secretariado dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização do conselho geral e será nos termos por este estabelecidos.

## PARTE VI

### Regulamento eleitoral

#### CAPÍTULO XV

##### Disposições gerais

## Artigo 45.º

### Capacidade

1 — Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham,

pelo menos, três meses de inscrição no SITRA, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.º

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITRA durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

3 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SITRA e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.º

4 — Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;
- b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo Sindicato.

## Artigo 46.º

### Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos, até 31 de Março, para a eleição de delegados ao Congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 10 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso, quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por este demitidos.

4 — A convocatória deverá ser amplamente divulgada em dois jornais nacionais e, se possível, no jornal do SITRA, com a antecedência mínima de 90 dias.

5 — O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e local onde funcionarão as mesas de voto.

## CAPÍTULO XVI

### Processo eleitoral

## Artigo 47.º

### Competência

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2 — A mesa do conselho geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado, o conselho fiscalizador de contas e o conselho geral;

c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção de boletim de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SITRA desde a data da sua aceitação até à da realização do acto 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 48.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

#### Artigo 49.º

##### Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura e ainda a indicação do círculo eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 200 ou 10% dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível e número de sócio do SITRA e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3 — As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

a) Número de sócio do SITRA;

b) Idade;

c) Residência;

d) Categoria ou situação profissional;

e) Entidade empregadora.

5 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

6 — Nenhum associado do SITRA pode fazer parte de mais de uma lista.

#### Artigo 50.º

##### Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4 — O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

5 — A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

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

7 — As candidaturas aceites serão identificadas, em cada círculo, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

#### Artigo 51.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SITRA, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral, ou nas respectivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

#### Artigo 52.º

##### Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto em cada local que o conselho geral determine, bem como na sede e delegações do SITRA.

2 — Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

3 — Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SITRA, pode o conselho geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

4 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, podendo o conselho geral alterar esse horário.

### Artigo 53.º

#### Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4 — As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

5 — Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

### Artigo 54.º

#### Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4 — Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5 — Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SITRA e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

### Artigo 55.º

#### Apuramento

1 — Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada acta.

### Artigo 56.º

#### Recursos

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, devendo o mesmo 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 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações do SITRA.

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

## PARTE VII

### Disposições finais e transitórias

### Artigo 57.º

#### Revisão de estatutos

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso desde que na ordem de trabalhos conste, expressamente, tal indicação.

2 — Os projectos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados no congresso mediante subscrição, no mínimo, de 20 % dos congressistas;

3 — Os projectos de alteração aos estatutos, apresentados a nível individual e que não obedeçam às condições do número anterior, serão apresentados à mesa da assembleia eleitoral até 30 dias antes da data da realização do congresso e deverão ser afixados imediatamente na sede e delegações do SITRA.

4 — O congresso delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redacção final.

### Artigo 58.º

#### Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SITRA com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão do congresso, tomada com o voto favorável de três quartos dos delegados em exercício de funções.

2 — A extinção ou dissolução do SITRA só poderá ser decidida em congresso, desde que votada por três quartos dos delegados em exercício de funções.

3 — O congresso que deliberar a extinção ou dissolução do SITRA definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respectivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

### Artigo 59.º

#### Destituição dos corpos gerentes

Em caso de destituição de qualquer órgão estatutário, será eleito pelo órgão que determinar a destituição um outro, que exercerá provisoriamente e até às novas eleições as funções que ao destituído estavam incumbidas.

### Artigo 60.º

#### Alterações aos estatutos

1 — Compete ao conselho geral adequar o texto dos estatutos à lei e às apreciações fundamentadas sobre a legalidade daqueles, emanadas do ministério responsável pela área laboral e ou do Ministério Público.

2 — A acta de onde consta a redacção conforme o disposto no número anterior, acompanhada da lista de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento, servirá para instruir o processo administrativo no ministério responsável pela área laboral.



## Artigo 61.º

## Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## ANEXO

## Regulamento do direito de tendência

1 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência do conselho geral.

2 — Para o exercício do direito de tendência, os sócios após a constituição formal em tendência devem comunicar esse facto ao presidente do SITRA com a indicação dos respectivos representantes.

3 — Os sócios formalmente organizados em tendência têm direito a utilizar as instalações do Sindicato para efectuar reuniões, com comunicação prévia de 72 horas ao secretariado.

4 — As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.

5 — As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SITRA.

6 — Cada tendência adoptará a forma de organização e o modo de funcionamento que houver por adequados.

Registados em 29 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 123 do livro n.º 2.

## Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE — Alteração

Alteração aos estatutos, aprovada em assembleia geral de 5 de Julho de 2009, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 12, de 30 de Junho de 1988, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1999.

## Artigo 16.º

i) Pagar mensalmente a quotização de 1 % sobre a retribuição ilíquida auferida e ainda, à data do respectivo recebimento, os mesmos 1 % sobre quaisquer outras verbas retributivas e indemnizatórias que se vençam e decorram, quer da vigência do seu contrato de trabalho, quer da sua cessação.

§ único. (*Eliminado.*)

## Artigo 30.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de quatro anos.

## Artigo 52.º

1 — (*Eliminado.*)

Registados em 3 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 123 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

## Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias — Eleição em 30 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.

## Direcção

Fernando Augusto da Silva Oliveira, cartão de cidadão n.º 2734977.

Serafim José Gonçalves Gomes, bilhete de identidade n.º 1117240, de 26 de Fevereiro de 2002.

Rosa Laurinda de Oliveira Leal, bilhete de identidade n.º 6533397, de 9 de Julho de 2004.

Luis Filipe Pereira Ferreira, bilhete de identidade n.º 5496496, de 27 de Junho de 2005.

Jorge Manuel Ferreira Lisboa, bilhete de identidade n.º 6264619, de 9 de Janeiro de 2004.

Ana Paula Alves Lopes, bilhete de identidade n.º 8339027, de 3 de Setembro de 2004.

Hugo Manuel dos Santos Baptista, bilhete de identidade n.º 10756520, de 22 de Outubro de 2002.

João Pedro Lemos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 1753944, de 21 de Abril de 2006.

Luís Frederico Peulo Castela, bilhete de identidade n.º 6602540, de 5 de Abril de 2008.

César José Aguiar Martins, bilhete de identidade n.º 5782942, de 23 de Maio de 2005.

Vítor Manuel Bento Malveiro Munhão, bilhete de identidade n.º 7725326, de 14 de Setembro de 2001.

Feliciano Manuel Azenha Passarinho, bilhete de identidade n.º 6329516, de 26 de Setembro de 2003.

José António de Cruz Brito, bilhete de identidade n.º 7376420, de 26 de Fevereiro de 2004.

José António Figueiredo Antunes, bilhete de identidade n.º 8312946, de 15 de Setembro de 2003.

António José Maurício de Almeida, bilhete de identidade n.º 7876980, de 12 de Setembro de 2003.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Associação Industrial do Minho — AIM, que passa a denominar-se Associação Industrial do Minho — Associação Empresarial — AIM — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 30 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2008.

#### CAPÍTULO I

##### **Da denominação e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

A Associação Industrial do Minho — Associação Empresarial, adiante designada por AIM, é uma entidade com personalidade jurídica, sem fins lucrativos, criada por tempo indeterminado, que passa a reger-se pelos estatutos seguintes.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

A AIM tem sede em Braga, podendo criar delegações noutras localidades.

#### CAPÍTULO II

##### **Do objecto, âmbito e afins**

###### **Artigo 3.º**

###### **Objecto**

A AIM tem por objectivo estimular a iniciativa privada, actuando como agente facilitador da actividade empresarial, promovendo o desenvolvimento da economia de mercado, a criação de riqueza e uma melhor prestação de serviços à comunidade em todos os aspectos sócio-económicos da actividade empresarial.

###### **Artigo 4.º**

###### **Âmbito**

1 — A AIM exerce predominantemente a sua acção no plano regional, mas assume-se como agente de desenvolvimento em todos os sectores da vida sócio-económica nacional.

2 — A AIM abrange todas as empresas, singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade empresarial

nos distritos de Braga e de Viana do Castelo (região Minho) e nela se queiram inscrever.

3 — Podem inscrever-se na AIM empresas com sede em área geográfica distinta da referida no número anterior, desde que nela exerçam influência apreciável ou aí tenham interesses sócio-económicos relevantes.

###### **Artigo 5.º**

###### **Sectores e subsectores**

As empresas associadas serão agrupadas, consoante a natureza da sua actividade, em sectores e, se se justificar, em subsectores, tendo em atenção, nos termos da lei e dos regulamentos em vigor, a sua classificação em pequenas, médias e grandes.

###### **Artigo 6.º**

###### **Finalidades**

1 — Incumbe à AIM, em especial:

- a) Representar as empresas associadas;
- b) Promover a solidariedade e o apoio recíproco entre os seus membros;
- c) Apreciar e divulgar factos ou assuntos de interesse especial para as empresas associadas;
- d) Pugnar pela normalidade de actuação das empresas associadas, pela lealdade na concorrência e pela defesa dos direitos de cada uma;
- e) Exercer a arbitragem em caso de conflito de interesses entre empresas associadas;
- f) Zelar pelo cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente em matéria de licenciamento de instalações, de trabalho e de segurança social;
- g) Exercer as demais actividades compreendidas no âmbito da representação profissional.

2 — Cabe também à AIM prestar informações, dar pareceres, propor e solicitar medidas e informações sobre assuntos de relevante interesse para as empresas, nomeadamente sobre:

- a) Situação, condições e necessidades das empresas, em geral e de cada sector;
- b) Promoção e reconversão das empresas e suprimimento de insuficiências ou dificuldades das mesmas;
- c) Coordenação de actividades com outras associações;
- d) Necessidade ou conveniência de instalação e localização de novas empresas;
- e) Elaboração e execução de planos de reestruturação de sectores ou empresas em situação difícil ou degradada;
- f) Higiene e segurança nos locais de trabalho;

g) Dinamização da política de emprego com vista à criação e estabilidade dos postos de trabalho, fomentando e revigorando as escolas técnico-profissionais, os cursos de reciclagem e o aperfeiçoamento tecnológico e de informática com vista ao aumento da produtividade e do emprego;

h) Formação e actualização de empresários aptos a encarar o desafio da concorrência internacional;

i) Cooperação com a administração pública, departamentos governamentais ou institucionalizados, universidades, escolas técnicas e profissionais, organizações sindicais, ou outros, em ordem à realização de iniciativas conjuntas, e, de acordo, com o tripartidarismo patrocinado pela OIT, estabelecendo acordos, protocolos e adesões.

3 — A AIM poderá criar e manter relações, nomeadamente de cooperação com organismos nacionais ou internacionais, bem como neles se filiar ou fazer-se representar para a prossecução dos seus objectivos.

4 — A AIM promove a cooperação e o espírito europeus, desenvolvendo serviços de especialização técnica, profissional e de recolha e divulgação de dados, com vista a uma melhor e mais rápida integração.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

##### Artigo 7.º

###### Categorias

1 — Os associados da AIM são:

- a) Efectivos;
- b) Contribuintes;
- c) Honorários.

2 — São associados efectivos as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam regularmente qualquer das actividades empresariais referidas na Classificação de Actividades Económicas, na área geográfica da AIM.

3 — São associados contribuintes as pessoas colectivas que, não estando enquadradas no número anterior, o solicitem e como tal sejam reconhecidas e aceites pela direcção.

4 — São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que, por serviços relevantes prestados à AIM ou por reconhecido mérito empresarial, cultural ou moral, como tal sejam considerados por deliberação unânime da direcção.

##### SECÇÃO I

###### Da admissão

##### Artigo 8.º

###### Processo

1 — A inscrição como associado, efectivo ou contribuinte, é livre, competindo à direcção zelar pela conformidade com a lei e as normas estatutárias.

2 — O pedido é apresentado por escrito, indicando, discriminadamente e por ordem de grandeza, as actividades

exercidas e, sem compromisso, o sector ou subsector em que pretende agrupar-se.

3 — Tratando-se de pessoa colectiva, deve esta, ao apresentar o seu pedido de inscrição, indicar um representante efectivo e um substituto, os quais terão poderes gerais de administração ou especiais de representação.

##### Artigo 9.º

###### Requisitos

Podem ser associados AIM as empresas que se encontrem nas condições previstas no artigo 7.º, salvo se declaradas falidas ou insolventes e enquanto a respectiva inibição lhes não for levantada ou não for decretada a sua reabilitação.

##### Artigo 10.º

###### Actividades

1 — Os associados são agrupados, nos termos do disposto no artigo 5.º, em função da actividade exercida.

2 — São representadas pela AIM todas as actividades referidas na Classificação das Actividades Económicas.

##### Artigo 11.º

###### Vicissitudes

Caso a empresa associada altere o seu contrato social ou cesse a sua actividade comunicará, obrigatoriamente, por escrito, à direcção a alteração ou a data do termo da actividade.

### SECÇÃO II

#### Direitos e deveres

##### Artigo 12.º

###### Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos da Associação, bem como subscrever as respectivas listas;
- c) Recorrer para a assembleia geral dos actos da direcção que considerem ilegais ou pelos quais se julguem lesados;
- d) Recorrer para a assembleia geral quando suspensos ou expulsos;
- e) Frequentar a sede e suas delegações e utilizar, nas condições estabelecidas, todos os meios e serviços que forem ou vierem a ser criados em benefício dos associados;
- f) Apresentar à direcção propostas e sugestões para maior eficácia dos serviços ou para solucionar problemas que afectem a actividade empresarial;
- g) Solicitar o patrocínio da direcção para a defesa dos seus legítimos interesses;
- h) Requerer a convocação da assembleia geral;
- i) Examinar livros, contas e documentos de contabilidade no período de 15 dias anterior à assembleia geral destinada a apreciar e aprovar as contas, mediante solicitação por escrito;

j) Examinar documentos, reservados ou confidenciais, mediante requerimento escrito e fundamentado, assumindo os associados o compromisso de guardar sigilo;

l) Deixar livremente de ser associado.

2 — À violação do referido na parte final da alínea j) do número anterior, corresponderá a sanção ou sanções que a direcção decretar, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal a que houver lugar.

3 — Os associados contribuintes poderão exercer todos os direitos referidos nas diferentes alíneas do n.º 1 do presente artigo, excepto o direito de eleger e ser eleitos para os órgãos da Associação, bem como o direito de subscrever as respectivas listas, previsto na alínea b) do n.º 1 deste mesmo artigo.

4 — Os associados honorários só poderão exercer os direitos referidos nas alíneas e), f) e l) previstos no n.º 1 deste mesmo artigo.

### Artigo 13.º

#### Deveres dos associados

1 — São deveres dos associados efectivos e contribuintes:

a) Desempenhar com zelo os cargos e as missões que lhes forem confiadas;

b) Defender com dedicação os interesses da AIM, zelando pelo seu bom nome e dos seus associados;

c) Pagar tempestivamente a jóia, as quotas, as taxas de serviços e quaisquer outros encargos devidos pela qualidade de associados, de harmonia com a tabela aprovada pela assembleia geral ou fixados pela direcção;

d) Observar os regulamentos aprovados nos termos estatutários;

e) Acatar as determinações dos órgãos da Associação;

f) Respeitar as disposições resultantes da contratação colectiva de trabalho ou de quaisquer outros instrumentos vinculativos;

g) Prestar à direcção as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados.

2 — Os associados honorários não se encontram submetidos ao dever referido na alínea c), previsto no n.º 1 deste mesmo artigo.

### SECÇÃO III

#### Da disciplina

### Artigo 14.º

#### Sanções

Consoante a natureza e a gravidade da infracção cometida, os associados ficam sujeitos às seguintes sanções:

a) Advertência;

b) Suspensão de direitos;

c) Exclusão.

### Artigo 15.º

#### Suspensão

1 — Poderão ser suspensos pela direcção, não podendo exercer quaisquer cargos na AIM, os associados que:

a) Não cumprirem o disposto no artigo 11.º;

b) Não pagarem as quotas por um período de seis meses.

2 — Podem ainda ser suspensos os associados que voluntariamente, por motivo justificado, o tenham requerido à direcção.

3 — A suspensão implica a privação automática e temporária do exercício dos direitos dos associados, nos termos constantes do n.º 1 do artigo 12.º destes estatutos, mas não os desobriga do pagamento das quotas e de outros encargos em dívida.

### Artigo 16.º

#### Exclusão

1 — Serão excluídos os associados que, no exercício da sua actividade, forem condenados criminalmente pela prática de actos que atinjam a sua idoneidade ou sejam lesivos para o sector a que estão ligados, nomeadamente:

a) Por difamação dos órgãos da Associação ou dos associados e no âmbito dos objectivos que àquela cumpre defender;

b) Por falência fraudulenta.

2 — Poderão ainda ser excluídos os associados que, sem motivo justificado, não cumpram o disposto nas alíneas c) a f) do n.º 1 do artigo 13.º, ocorrendo, no caso da mencionada alínea c), o incumprimento por um período superior a 18 meses.

### Artigo 17.º

#### Procedimento

1 — Compete à direcção a instauração de processos para a aplicação de sanções.

2 — Para o processo, promovido oficiosamente ou a requerimento de qualquer associado, a direcção nomeará um instrutor.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado por meio de carta registada, com aviso de recepção, acompanhada de nota de culpa onde se descrevam os factos de que é acusado.

4 — Decorrido o prazo de apresentação da defesa, será o processo submetido à direcção, nos casos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 14.º, ou à assembleia geral, no caso da alínea c), para deliberação.

5 — Cabe à direcção a suspensão preventiva do exercício de cargo associativo que o arguido desempenhe.

### Artigo 18.º

#### Defesa

1 — A aplicação da sanção será precedida de audiência obrigatória do associado, havendo recurso, nos casos da alínea c) do artigo 14.º, para a assembleia geral, no prazo de 10 dias.

2 — O arguido tem o prazo de oito dias úteis, a contar da notificação de nota de culpa, para apresentação da sua defesa, por escrito, onde poderá arrolar e requerer a prova que tiver por conveniente.

3 — O recurso previsto no n.º 1 será apreciado pela assembleia geral, reunida extraordinariamente para o efeito, no prazo de 10 dias após a sua interposição.

#### SECÇÃO IV

##### Da perda de qualidade de associado

#### Artigo 19.º

##### Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que forem excluídos, nos termos do artigo 16.º;
- b) Os que voluntariamente o requeiram;
- c) Os que deixarem de exercer a sua actividade.

#### Artigo 20.º

##### Readmissão

1 — Poderão ser readmitidos, caso o requeiram, os associados que se encontrem nas condições legais e estatutárias e, nomeadamente:

- a) No caso da alínea a) do n.º 1 do artigo 16.º, um ano após o cumprimento da pena;
- b) No caso da alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º, concede-se à direcção a faculdade de readmissão imediata, ou após o decurso do prazo que entenda estabelecer;
- c) No caso da alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º, quando voltarem a exercer a actividade.

2 — Ao associado readmitido nos termos da alínea c) do número anterior poderá a direcção deliberar exigir apenas metade, ou até dispensar, do pagamento da jóia.

#### CAPÍTULO IV

##### Dos órgãos da Associação

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 21.º

##### Órgãos da Associação

1 — São órgãos da AIM:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2 — Poderão ser criados, a título de órgãos consultivos da AIM, o conselho de orientação estratégica e comissões técnicas especializadas, não tendo os respectivos pareceres carácter vinculativo, nos termos do estipulado nestes estatutos.

#### Artigo 22.º

##### Mandatos

1 — O mandato dos membros dos órgãos associativos é por três anos, sem prejuízo de destituição nos termos legais e estatutários.

2 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos associativos conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos, até à posse dos seguintes, salvo destituição nos termos do artigo 23.º

3 — Não é permitida a eleição de um associado para os órgãos da Associação por mais de dois mandatos sucessivos no mesmo órgão.

4 — A demissão, voluntária ou não, de qualquer membro de um órgão associativo implica a substituição por membro suplente ou, se não o houver, e na falta de maioria na votação do respectivo órgão, o recurso à eleição em assembleia geral extraordinária.

#### Artigo 23.º

##### Destituição

1 — A destituição de todos ou de qualquer dos membros dos órgãos da Associação antes do final do mandato só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para apreciação dos seus actos, com os votos favoráveis de três quartos dos associados presentes.

2 — Se a destituição atingir metade ou mais dos membros de um órgão da Associação ou não permitir razoavelmente a eficácia da sua acção, proceder-se-á a novas eleições, a convocar no prazo de 30 dias, salvo se se entender usar a faculdade prevista no n.º 2 do artigo 27.º

#### Artigo 24.º

##### Impedimentos

1 — Nenhum associado poderá exercer simultaneamente mais de um cargo associativo, salvo se for titular da comissão executiva.

2 — É vedado aos membros dos órgãos da Associação negociar, directa ou indirectamente, com a AIM, salvo havendo concurso, ainda que restrito, desde que os valores do negócio em causa excedam globalmente a importância que vier a ser fixada no início de cada mandato pela direcção.

#### Artigo 25.º

##### Remuneração

- 1 — O exercício do cargo associativo é pessoal e gratuito.
- 2 — O disposto no número anterior não obsta:

- a) Ao pagamento de despesas efectuadas em serviço;
- b) Ao ressarcimento de prejuízos sofridos, por deliberação unânime da direcção.

#### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral

#### Artigo 26.º

##### Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados admitidos há, pelo menos, dois meses que tenham as quotas em dia e não se encontrem suspensos.

#### Artigo 27.º

##### Competência

1 — Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições de outros órgãos da Associação, em especial:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, observado o disposto na alínea j) do n.º 1 do artigo 41.º;
- c) Discutir e votar propostas da direcção, de outro órgão da AIM ou de qualquer associado, quando solicitada, nos termos dos estatutos e regulamentos por si aprovados;
- d) Fixar o quantitativo das quotas e da jóia, sob proposta da direcção, nos casos não abrangidos pelo disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º;
- e) Fiscalizar os actos da direcção;
- f) Apreciar, discutir e votar o relatório e contas da gerência e o respectivo relatório e parecer do conselho fiscal;
- g) Deliberar sobre a aquisição onerosa, alienação ou oneração de bens imóveis;
- h) Destituir os membros dos órgãos da Associação;
- i) Deliberar sobre os recursos da sua competência;
- j) Deliberar sobre a fusão, transformação e dissolução da Associação;
- l) Autorizar a AIM a demandar os titulares dos órgãos da Associação por actos praticados no exercício das suas funções;
- m) Aprovar ou alterar o regulamento eleitoral.

2 — Em caso de destituição dos titulares da direcção, a assembleia geral poderá eleger, no prazo de seis meses, uma comissão composta por três membros, que passará a gerir a Associação até à posse da nova direcção.

3 — A destituição da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal implica eleição imediata de novos membros pela assembleia geral.

#### Artigo 28.º

##### Convocação,

1 — As convocatórias da assembleia geral serão feitas pelo presidente, por meio de aviso postal expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias e de anúncio num dos jornais de maior circulação na área da sede da Associação e das suas delegações.

2 — No aviso postal e anúncio indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 29.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e dois suplentes.

2 — Sem prejuízo de outras disposições, compete à mesa da assembleia geral:

- a) Fiscalizar o acto eleitoral;
- b) Assinar as actas das reuniões;
- c) Deliberar sobre qualquer matéria que lhe esteja reservada.

3 — O 1.º secretário será vice-presidente da mesa.

4 — Os membros suplentes tornar-se-ão efectivos à medida que se derem vagas, pela ordem por que foram eleitos; quando, ainda assim, não forem suficientes os titulares da mesa presentes, compete à assembleia geral a sua designação.

#### Artigo 30.º

##### Presidente

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b) Dirigir os trabalhos, de harmonia com a lei, os estatutos e os regulamentos aprovados;
- c) Dar posse aos membros de órgãos associativos;
- d) Dar despacho e assinar todo o expediente que diga respeito à mesa;
- e) Rubricar os livros da AIM;
- f) Prosseguir as demais atribuições previstas nos presentes estatutos.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir às reuniões de qualquer outro órgão da AIM, mas sem direito a voto.

3 — O vice-presidente da mesa da assembleia geral substitui o presidente na sua falta ou impedimento, sendo substituído pelo 2.º secretário nas mesmas circunstâncias.

#### Artigo 31.º

##### Secretários

Incumbe aos secretários, em especial:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa da assembleia geral na condução dos trabalhos;
- b) Redigir as actas;
- c) Preparar o expediente das sessões e fazer expedir os avisos convocatórios;
- d) Servir de escrutinadores;
- e) Tomar nota do número de associados presentes e dos que durante a sessão pedirem a palavra pela respectiva ordem.

#### Artigo 32.º

##### Reuniões

1 — As reuniões da assembleia geral são ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) Até ao final do mês de Março de cada ano, para apreciação e votação do relatório e contas da gerência do ano anterior e do respectivo relatório e parecer do conselho fiscal;
- b) De três em três anos para eleição dos órgãos associativos.

3 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente:

- a) Por iniciativa do presidente da mesa;
- b) A requerimento da direcção ou do conselho fiscal;
- c) A requerimento de pelo menos 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

4 — No caso das alíneas *b)* e *c)* do número anterior, a reunião será convocada nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento.

#### Artigo 33.º

##### Funcionamento

1 — O presidente da mesa da assembleia geral, antes da apreciação e votação da ordem de trabalhos, ou depois dela, conforme o entender, poderá facultar e conceder um período até 30 minutos, para apreciação de qualquer assunto de relevante interesse para a Associação.

2 — Quando convocada extraordinariamente, nos termos da alínea *c)* do n.º 3 do artigo anterior, a assembleia geral só poderá reunir validamente quando estejam presentes dois terços dos associados que a requereram.

#### Artigo 34.º

##### Deliberações

1 — A assembleia geral só pode deliberar validamente sobre os pontos constantes da ordem de trabalhos expressa na convocatória.

2 — Salvo determinação legal ou estatutária em contrário, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, cabendo ao presidente da mesa da assembleia geral voto de qualidade no caso de empate.

3 — Em primeira convocatória, não pode a assembleia deliberar sem a presença de, pelo menos, metade dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

4 — Porém, fora dos casos em que seja obrigatória segunda convocatória e salvo disposição legal em contrário, pode a assembleia, meia hora depois, funcionar com qualquer número de associados.

5 — Serão aprovadas por três quartos do número dos associados presentes e representados as deliberações referidas, respectivamente, nas alíneas *b)* e *h)* do n.º 1 do artigo 27.º

6 — Porém, as deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da AIM requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

#### Artigo 35.º

##### Votações

1 — A votação, salvo disposição ou deliberação da assembleia geral em contrário, é feita por levantados e sentados.

2 — Só os associados no pleno gozo dos seus direitos podem exercer o seu direito de voto, quer pessoalmente na assembleia quer por correspondência ou procuração, salvo o estipulado no n.º 4 do artigo 13.º do regulamento eleitoral.

3 — O voto por correspondência será válido desde que inequivocamente expresso em carta registada dirigida ao presidente da mesa.

4 — Cada associado não pode aceitar mais de 10 procurações.

5 — A procuração poderá ser em papel timbrado da empresa, com a assinatura do associado autenticada com o selo branco ou o carimbo da empresa.

### SECÇÃO III

#### Do conselho de orientação estratégica

#### Artigo 36.º

##### Composição

1 — O conselho de orientação estratégica é constituído:

- a)* Pelos membros que constituírem a comissão executiva;
- b)* Pelos presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;
- c)* Pelos presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção imediatamente anteriores;
- d)* Pelos associados, ou não associados, pessoas singulares ou colectivas, devidamente representadas neste último caso, no máximo de 40 membros, que sejam convidados para o efeito pela direcção em exercício de funções.

2 — O conselho de orientação estratégica tem a duração do mandato dos órgãos associativos eleitos pela assembleia geral.

3 — A primeira reunião do conselho de orientação estratégica é convocada pelo presidente da direcção, que a ela presidirá, devendo eleger-se um presidente, um vice-presidente e um vogal; as reuniões seguintes são convocadas e presididas pelo presidente eleito ou, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente.

#### Artigo 37.º

##### Competência

Compete ao conselho de orientação estratégica emitir pareceres sobre matérias que envolvam o posicionamento estratégico da AIM ou tenham carácter relevante para o desenvolvimento da região.

#### Artigo 38.º

##### Funcionamento

1 — O conselho de orientação estratégica só poderá funcionar se estiver presente um terço da totalidade dos seus membros.

2 — Cada membro do conselho de orientação estratégica tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — O conselho de orientação estratégica reunirá ordinariamente de seis em seis meses e, extraordinariamente, por iniciativa do presidente da assembleia geral, do presidente da direcção em exercício de funções, ou do próprio presidente do conselho de orientação estratégica.

4 — As reuniões ordinárias são convocadas, mediante comunicação escrita, com a antecedência mínima de oito dias; as reuniões extraordinárias são convocadas, igualmente mediante comunicação escrita, com a antecedência adequada à natureza dos assuntos a tratar.

### SECÇÃO IV

#### Da direcção

#### Artigo 39.º

##### Composição

1 — A direcção, eleita de três em três anos, é constituída por um número ímpar de membros no mínimo de 9 e

máximo de 19 membros efectivos e dois suplentes, sendo um dos membros efectivos o presidente, e os restantes membros vice-presidentes, com as funções que o presidente reputar convenientes.

2 — No caso de não haver na lista designação do cargo, na primeira reunião da direcção será definida a respectiva estrutura interna de funcionamento e a composição da comissão executiva, nos termos do disposto no artigo 40.º dos presentes estatutos.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente que for designado, de igual modo, na primeira reunião da direcção.

4 — Os membros da direcção devem, sempre que possível, pertencer a sectores de actividade diferentes, sendo designados de entre pessoas individuais ou colectivas, estas últimas representadas nos termos legais e estatutários.

5 — Com os membros efectivos serão eleitos dois membros suplentes, para o preenchimento de vagas que ocorram durante o mandato.

6 — Os membros suplentes poderão assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção.

#### Artigo 40.º

##### Comissão executiva

1 — A direcção constituirá uma comissão executiva com a competência que nela entenda delegar.

2 — A comissão executiva será composta:

a) Por três, cinco ou sete membros, designados de entre aqueles que integram a direcção, sendo um deles o presidente da direcção, que presidirá;

b) Pelo director-geral, caso se verifique a existência de tal cargo, conforme estipulado no n.º 2 do artigo 41.º dos presentes estatutos.

3 — A comissão executiva delibera por maioria absoluta de votos expressos, não tendo o director-geral direito a voto.

4 — Na sua primeira reunião, a comissão executiva define a respectiva orgânica de funcionamento.

#### Artigo 41.º

##### Competência

1 — Compete à direcção, nomeadamente:

a) Representar a Associação em juízo ou fora dele e, em seu nome, exercer os direitos de que é titular e cumprir as obrigações a que está adstrita;

b) Gerir o património da Associação, nomeadamente as aplicações de eventuais excedentes de tesouraria e as compras e vendas necessárias de bens patrimoniais móveis;

c) Assegurar a organização e o funcionamento de todos os serviços, administrativos e técnicos;

d) Contratar e exonerar pessoal;

e) Praticar os demais actos de administração necessários ou convenientes à realização das finalidades da Associação;

f) Cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho fiscal;

g) Executar ou fazer executar as disposições legais e estatutárias, bem como as suas próprias deliberações;

h) Proceder, de forma automática, com carácter anual e reporte ao mês de Janeiro, à fixação ou alteração do quantitativo das quotas e da jóia, com base no índice de preços no consumidor do ano anterior;

i) Elaborar estudos e planos de acção, fazendo-os seguir, sendo caso disso, depois de aprovados, para os competentes departamentos oficiais;

j) Propor à assembleia geral as alterações estatutárias que reputar convenientes;

l) Aprovar regulamentos internos;

m) Admitir novos associados, nos termos do artigo 7.º;

n) Instaurar processos disciplinares e aplicar sanções de acordo com o disposto na secção III do capítulo III;

o) Promover contactos com instituições de ensino universitário, superior e profissional, ministérios e departamentos oficiais;

p) Celebrar, com entidades oficiais e outras instituições, acordos, protocolos ou adesões a iniciativas de interesse comum;

q) Requerer a convocação da assembleia geral, do conselho fiscal e do conselho de orientação estratégica;

r) Estudar e diligenciar o necessário para que se atenda a todas as reclamações dos associados;

s) Elaborar o relatório e contas de gerência e submetê-lo, com o parecer do conselho fiscal, à apreciação da assembleia geral;

t) Tomar todas as medidas necessárias à completa e eficaz realização das finalidades da AIM;

u) Elaborar e executar os orçamentos da Associação, nos termos do artigo 53.º dos presentes estatutos.

2 — Sempre que a direcção entenda não proceder em conformidade com o disposto na alínea h) do n.º 1 do presente artigo, submeterá a fixação ou alteração do quantitativo das quotas e da jóia a deliberação da assembleia geral, nos termos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 27.º dos presentes estatutos.

3 — Pode a direcção criar um cargo de director-geral da AIM, cujas funções específicas e estatuto remuneratório serão por aquela definidas, mediante regulamento interno, o qual poderá ser alterado nos três primeiros meses de mandato de cada nova direcção.

4 — Cada um e todos os membros da direcção poderão fazer-se substituir nas respectivas funções por procurador, sob prévio consentimento dos demais membros da direcção quanto às pessoas escolhidas.

#### Artigo 42.º

##### Funcionamento

1 — Compete ao presidente a convocação dos membros da direcção.

2 — A direcção poderá funcionar, desde que se encontre presente, pelo menos, metade dos respectivos membros, deliberando por maioria relativa de votos expressos, podendo qualquer dos referidos membros fazer-se representar nas correspondentes reuniões por outro membro da direcção, mediante credencial dirigida ao presidente da direcção e expressamente emitida para o efeito.

3 — A direcção reúne ordinariamente quatro vezes por ano e, ainda, quando o julgar necessário ou conveniente.

4 — Os assuntos apreciados e as deliberações tomadas são exarados em acta.



5 — Qualquer membro da direcção que não compareça, sem motivos justificados, a 5 reuniões seguidas ou a 10 interpoladas durante o ano civil será considerado como se tivesse renunciado ao cargo, salvo deliberação em contrário da assembleia geral.

#### Artigo 43.º

##### Forma de a Associação se obrigar

1 — Para obrigar a AIM é necessária e bastante a assinatura de dois membros efectivos da direcção ou da comissão executiva, a constituir nos termos do artigo 40.º dos presentes estatutos, sendo um deles o presidente ou quem na sua ausência ou impedimento o substitua.

2 — Os actos de mero expediente poderão ser assinados por qualquer membro efectivo da direcção ou da comissão executiva.

3 — A direcção e a comissão executiva podem delegar poderes específicos a colaboradores da AIM, para a prática de actos de mero expediente, previamente determinados e constantes de regulamento interno elaborado para o efeito.

4 — A direcção e a comissão executiva podem constituir mandatários, devendo para tal fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### SECÇÃO V

##### Conselho fiscal

#### Artigo 44.º

##### Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um relator e respectivos suplentes.

2 — O conselho fiscal poderá ser assessorado por um revisor oficial de contas ou sociedade de revisores oficiais de contas, nomeado pela direcção e com direito a participar nas reuniões do conselho fiscal, que efectuará a auditoria às contas da AIM, em conformidade com as normas técnicas de auditoria e revisão de contas aplicáveis às empresas.

3 — Os membros suplentes substituirão os efectivos na falta ou impedimento destes.

4 — Podem os membros suplentes, enquanto tal, assistir às reuniões do conselho fiscal e tomar parte nas discussões, mas sem direito a voto.

#### Artigo 45.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho fiscal, em especial:

a) Elaborar relatório e dar parecer, nos termos do n.º 1 do artigo 54.º, sobre o relatório e contas da gerência da direcção, antes de submetidos à apreciação da assembleia geral;

b) Aprovar, até 30 de Novembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte e, até 31 de Outubro, os orçamentos suplementares a que haja lugar;

c) Examinar, trimestralmente e, quando o entender fazê-lo, as contas da direcção, bem como os documentos e serviços que à mesma respeitem;

d) Acompanhar a direcção, dando parecer sobre qualquer questão que esta lhe apresente;

e) Fiscalizar a actividade económica e financeira da AIM.

2 — No âmbito da alínea c) do número anterior, pode o conselho fiscal solicitar parecer a entidades especializadas.

3 — Podem os membros do conselho fiscal assistir às reuniões da direcção, sempre que solicitados ou quando julgarem conveniente.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscal poderá funcionar desde que se encontre presente, pelo menos, metade dos respectivos membros, deliberando por maioria relativa de votos expressos.

2 — De todas as reuniões do conselho fiscal são lavradas actas, em livro próprio, assinadas por todos os membros presentes nas respectivas reuniões, donde constem os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

#### SECÇÃO VI

##### Das comissões técnicas especializadas

#### Artigo 47.º

##### Comissões técnicas especializadas

1 — A direcção poderá criar e extinguir comissões técnicas especializadas, permanentes ou temporárias, destinadas a elaborar ou acompanhar estudos e acções específicas de qualquer sector ou actividade representada pela Associação.

2 — Os pareceres emitidos pelas comissões técnicas especializadas não têm carácter vinculativo, sendo solicitados pela direcção a título meramente consultivo.

#### CAPÍTULO V

##### Das eleições

#### Artigo 48.º

##### Eleições

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia eleitoral, formada pelos associados efectivos que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, nos termos destes estatutos.

2 — A eleição referida no número anterior será feita por escrutínio secreto, devendo as listas para aqueles órgãos especificar os cargos a preencher pelos candidatos em cada órgão e o nome do respectivo representante.

#### Artigo 49.º

##### Regulamento eleitoral

A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respectiva assembleia serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral nos termos da alínea m) do n.º 1 do artigo 27.º destes estatutos.

## **CAPÍTULO VI**

### **Da gestão financeira**

#### **Artigo 50.º**

##### **Receitas**

1 — São receitas da AIM, entre outras:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) O produto da alienação de quaisquer bens de que seja titular;
- c) Os rendimentos de bens próprios;
- d) As doações, heranças, legados, donativos e outros benefícios que lhe sejam atribuídos;
- e) As multas e os rendimentos de capitais aplicados;
- f) As verbas provenientes de entidades públicas e privadas, pela execução de projectos co-financiados.

2 — Todas as importâncias recebidas pela AIM serão depositadas em estabelecimentos bancários a indicar pela direcção, não devendo existir em caixa importância superior à fixada pela direcção para fazer face a despesas correntes e à satisfação de compromissos imediatos.

#### **Artigo 51.º**

##### **Jóia e quotas**

1 — As jóias e quotas serão revistas anualmente pela direcção, nos termos do disposto na alínea *h*) do n.º 1 do artigo 41.º dos presentes estatutos, para se proceder à respectiva actualização.

2 — As jóias e quotas poderão ainda ser revistas nos termos do disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 27.º destes estatutos.

3 — A jóia será paga de uma só vez.

4 — As quotas serão pagas mensal, trimestral, semestral ou anualmente, mas sempre no início do período a que respeitam.

#### **Artigo 52.º**

##### **Despesas**

1 — São despesas da AIM as que se destinem à realização dos fins da Associação.

2 — Os movimentos bancários e os levantamentos de dinheiro por meio de cheque, vale ou qualquer outro documento de crédito serão sempre feitos mediante assinatura de dois membros da comissão executiva, devendo uma delas ser sempre a do presidente da comissão executiva, de quem na sua ausência ou impedimento o substitua, ou de mandatário seu com poderes especiais e a outra de qualquer membro da mesma comissão executiva.

3 — São expressamente proibidos levantamentos por meio de vales, tanto de dirigentes como de trabalhadores da AIM, salvo casos pontuais de provisão para serviço imediato, mediante recibo provisório do qual constem os fins a que se destinam.

#### **Artigo 53.º**

##### **Orçamentos**

1 — A vida financeira da Associação e a sua gestão administrativa estão subordinadas ao orçamento ordinário anual, elaborado pela direcção, podendo, eventualmente, tal orçamento ser alterado por um ou mais orçamentos suplementares a elaborar, de igual modo, pela direcção.

2 — Os orçamentos ordinários e suplementares são apreciados e aprovados, respectivamente, até 30 de Novembro e 31 de Outubro.

#### **Artigo 54.º**

##### **Contas de gerência**

1 — As contas de gerência e o respectivo relatório são submetidos a parecer do conselho fiscal até ao final do mês de Fevereiro de cada ano civil.

2 — O saldo das contas da gerência terá a seguinte aplicação:

- a) 25 %, pelo menos, atribuídos a uma reserva obrigatória;
- b) O restante, para constituição ou reforço de outras reservas ou para outros fins a deliberar pela assembleia geral.

3 — As reservas a que se referem as alíneas *a*) e *b*) do número anterior só podem ser reduzidas mediante deliberação da assembleia geral.

## **CAPÍTULO VII**

### **Disposições finais e transitórias**

#### **Artigo 55.º**

##### **Dissolução**

1 — Qualquer deliberação da assembleia geral sobre a dissolução da AIM terá de ter o voto favorável de, pelo menos, três quartos de todos os associados.

2 — A assembleia geral que delibere a dissolução da Associação decidirá sobre a forma e o prazo de liquidação, bem como sobre o destino a dar ao seu património.

#### **Artigo 56.º**

##### **Casos omissos**

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação ou de aplicação dos estatutos e regulamentos da AIM serão resolvidos pela assembleia geral e de acordo com a legislação em vigor.

Registado em 3 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 90 do livro n.º 2.

## **CPCI — Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 21 de Julho de 2009.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da denominação, sede, âmbito e fins**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação, duração, âmbito e objectivos**

1 — A CPCI — Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário é uma associação de direito privado sem fins lucrativos, com duração por tempo indeterminado, que, de acordo com o regime jurídico das associações de empregadores, se rege pelos presentes estatutos.

2 — A CPCI representa, ao nível e com âmbito nacional, as entidades associativas e empresariais da fileira da construção e do imobiliário, pugnando pela sua dignificação e desenvolvimento.

3 — São objectivos da CPCI representar, defender e promover, a nível nacional e internacional, os interesses empresariais dos seus associados.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

A CPCI tem a sua sede em Lisboa, podendo criar delegações no território nacional ou no estrangeiro.

##### **Artigo 3.º**

###### **Constituição**

1 — Podem ser associadas da CPCI todas as estruturas associativas (federações, uniões ou associações) que representem a fileira da construção e do imobiliário.

2 — Podem ser membros aderentes da CPCI as empresas definidas no artigo 13.º

##### **Artigo 4.º**

###### **Atribuições**

1 — Para a realização dos seus fins, a CPCI propõe-se, designadamente:

a) Assegurar, enquanto parceiro social, a representação da fileira da construção e do imobiliário, em organismos nacionais e internacionais;

b) Actuar junto das entidades públicas, nacionais e estrangeiras, na defesa da fileira da construção e do imobiliário, propondo ou pronunciando-se sobre medidas legislativas ou outras consideradas relevantes para o progresso das empresas dos sectores que abrange;

c) Exercer todas as actividades que, no âmbito dos presentes estatutos e da lei, contribuam para o progresso dos sectores que abrange;

d) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho, nos termos da lei e do mandato que lhe vier a ser outorgado pelos associados;

e) Organizar e desenvolver serviços destinados a apoiar os associados, nomeadamente através da elaboração de

estudos e apoio de consultadoria, visando reforçar a capacidade de actuação das empresas do sector;

f) Promover a inovação e a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos serviços;

g) Cooperar com os poderes públicos e com as organizações sindicais em ordem à realização de iniciativas de interesse conjunto;

h) Exercer todas as demais actividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação e que não sejam expressamente vedadas por lei;

i) Criar e administrar fundos em benefício dos seus associados, bem como participar na criação e gestão de instrumentos empresariais ou institucionais que possam contribuir para a prossecução dos seus objectivos.

2 — A CPCI poderá instituir órgãos de conciliação, mediação e arbitragem destinados a dirimir conflitos de interesses entre os associados, bem como aderir a um centro de mediação e arbitragem institucional.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos associados**

##### **Artigo 5.º**

###### **Admissão**

1 — A admissão dos associados far-se-á a solicitação escrita dos interessados, por deliberação da direcção da CPCI, que verificará a conformidade legal e estatutária do pedido de filiação.

2 — O pedido de admissão das federações e uniões será acompanhado de um exemplar dos seus estatutos e respectivos regulamentos, de um exemplar do último relatório e contas, de uma relação das associações filiadas, de onde constem o número de empresas nelas associadas e o número global de postos de trabalho que estas empresas detêm.

3 — O pedido de admissão das associações deverá ser acompanhado de um exemplar dos seus estatutos e respectivos regulamentos, de uma relação das empresas associadas e do número global de postos de trabalho que estas detêm, bem como de um exemplar do último relatório e contas.

4 — O pedido de adesão das empresas será acompanhado de um exemplar do último relatório e contas, bem como da indicação do respectivo número de postos de trabalho.

5 — Da deliberação a que se refere o n.º 1 cabe recurso para a assembleia geral, interposto pelo interessado ou por qualquer dos associados.

6 — O recurso referido no número anterior será interposto no prazo de 10 dias contados da notificação da decisão, no caso do interessado, ou do seu conhecimento, no caso de outros associados, mas nunca depois de decorridos três meses sobre a data da decisão.

7 — É vedada a filiação directa de qualquer estrutura associativa que já se encontre representada por outro associado da Confederação.

**Artigo 6.º****Direitos dos associados**

São direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais da CPCI, nos termos dos estatutos, nomeadamente o direito de eleger e ser eleito;

b) Beneficiar do apoio e da assistência técnica, económica e jurídica da CPCI e das iniciativas tomadas no seu âmbito;

c) Beneficiar dos fundos constituídos pela CPCI, de acordo com a respectiva finalidade, nos termos que vierem a ser regulamentados;

d) Serem representados pela CPCI perante entidades públicas, parapúblicas e sindicais, nacionais e estrangeiras, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho, e em todos os demais assuntos que envolvam interesses de ordem geral, sectorial ou regional;

e) Colher, através da direcção, informações respeitantes ao funcionamento da CPCI;

f) Gozar de todos os benefícios e garantias que lhe conferem os presentes estatutos e, bem assim, aqueles que pela direcção ou pela assembleia geral vierem a ser criados;

g) Ter acesso às instalações da CPCI e beneficiar do apoio dos serviços respectivos, nos termos definidos pela direcção;

h) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral nos termos estatutários.

**Artigo 7.º****Aquisição, exercício e suspensão de direitos de associado**

1 — Os direitos dos membros adquirem-se aquando da sua admissão na CPCI.

2 — O exercício dos direitos dos membros depende do cumprimento integral dos deveres previstos nos presentes estatutos e regulamentos da CPCI, nomeadamente da liquidação da quota dentro dos prazos estipulados pelos estatutos e regulamentos a aprovar em assembleia geral.

3 — A não observância das condições expressas no número antecedente determina a imediata suspensão de todos os direitos sociais, até à regularização da situação que lhe deu origem.

**Artigo 8.º****Deveres dos associados**

São deveres dos associados:

a) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da CPCI e para a eficácia da sua acção;

b) Cumprir os estatutos e as disposições regulamentares e legais, bem como as deliberações tomadas pela assembleia geral e restantes órgãos sociais;

c) Contribuir financeiramente para a CPCI nos termos previstos nos estatutos e regulamentos;

d) Aceitar e exercer, sem direito a remuneração, os cargos ou comissões para que forem eleitos ou nomeados, designando para o efeito os seus representantes, sem prejuízo do pagamento de despesas de representação e outras devidamente justificadas;

e) Colaborar na execução das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da CPCI naquilo que se refere à actividade da Confederação;

f) Apoiar as directrizes dos órgãos competentes da CPCI, colaborando na sua prossecução;

g) Comunicar à CPCI qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação, bem como quaisquer elementos necessários ao cumprimento dos estatutos.

**Artigo 9.º****Perda da qualidade de associado**

1 — Perdem a qualidade de associado:

a) Aqueles que, voluntariamente, expressem a vontade de anular a sua filiação e notifiquem a CPCI de tal decisão, por carta registada com aviso de recepção;

b) Aqueles que tenham sido expulsos nos termos do artigo 11.º dos presentes estatutos;

c) Aqueles que, tendo em débito quotas referentes a um período superior a seis meses ou quaisquer encargos, não liquidarem as respectivas importâncias dentro do prazo que por carta lhe for fixado pela direcção, não inferior a 30 dias, ou não justificarem cabalmente, no mesmo prazo, a impossibilidade de o fazerem;

d) Aqueles que tenham cessado a actividade nos termos dos respectivos estatutos.

2 — No caso previsto na alínea a) do número anterior, o associado, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as contribuições vencidas e as referentes aos três meses seguintes ao da comunicação.

3 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1 deste artigo, compete à direcção declarar a perda da qualidade de associado, cabendo-lhe, ainda, autorizar a sua readmissão uma vez regularizada a situação que lhe deu origem.

**Artigo 10.º****Disciplina**

1 — Constitui infracção disciplinar:

a) O não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 8.º;

b) A violação intencional dos estatutos e demais regulamentação da CPCI e o não cumprimento das obrigações sociais que eles impõem;

c) A prática de quaisquer actos em detrimento da CPCI.

2 — Competem à direcção a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das sanções a que se refere o artigo seguinte, devendo para o efeito designar instrutor.

**Artigo 11.º****Sanções e processo disciplinar**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis nos termos do artigo anterior são as seguintes:

a) Advertência registada;

b) Multa até ao montante de seis meses de quotização;

c) Suspensão dos direitos de associado por um período de 30 a 180 dias;

d) Expulsão.

2 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que aos associados seja facultado o direito de defesa em processo disciplinar instaurado para o efeito.

3 — Ao associado arguido em processo disciplinar deverá ser enviada uma cópia da nota de culpa, à qual poderá, querendo, responder e apresentar defesa no prazo de 10 dias úteis após a data da sua recepção.

4 — Produzidas as provas indicadas na contestação pelo associado, não podendo a prova testemunhal exceder três testemunhas por cada facto, é elaborado relatório final no prazo de 20 dias pelo instrutor, sendo o arguido notificado por escrito da decisão final tomada pelo órgão competente.

#### Artigo 12.º

##### Recurso

1 — Das sanções aplicáveis nos termos do artigo anterior cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da notificação da decisão final.

2 — Os recursos, que não têm efeitos suspensivos, serão obrigatoriamente apreciados no prazo de 30 dias.

### CAPÍTULO III

#### Das empresas aderentes

#### Artigo 13.º

##### Empresas aderentes

1 — Podem inscrever-se na CPCI como empresas aderentes aquelas que, possuindo dimensão, idoneidade ou prestígio nacionais, se encontrem efectivamente inscritas em estruturas associativas filiadas na CPCI ou sejam insusceptíveis de se filiarem em qualquer estrutura associativa filiada na Confederação.

2 — Compete à direcção determinar a aquisição e a perda da qualidade de empresa aderente.

3 — É direito das empresas aderentes beneficiar de um serviço informativo e de apoio a prestar pela CPCI em termos a definir.

4 — É dever das empresas aderentes pagar pontualmente à CPCI as contribuições que forem acordadas.

### CAPÍTULO IV

#### Das divisões sectoriais e secções

#### Artigo 14.º

##### Divisões sectoriais

1 — Os associados agrupar-se-ão, de acordo com a sua natureza, numa das seguintes divisões sectoriais:

- a) Construção;
- b) Promoção e investimento imobiliário;
- c) Serviços de engenharia e arquitectura;
- d) Materiais de construção e equipamentos;
- e) Mediação imobiliária;
- f) Indústria;
- g) Serviços de construção.

2 — As divisões sectoriais têm por finalidade:

- a) Apoiar os órgãos da CPCI na definição das linhas de acção;
- b) Exercer o direito de voto dos associados agrupados nas assembleias gerais;
- c) Promover a discussão e defesa dos seus interesses específicos;
- d) Indigitar representantes para a direcção, nos termos definidos pelo artigo 28.º

3 — No momento da filiação, o associado admitido será integrado na divisão sectorial em que participará para efeitos dos presentes estatutos.

4 — As divisões sectoriais disporão de um colégio directivo eleito entre os seus membros, composto pela totalidade dos elementos da direcção da CPCI que delas sejam oriundas, nos termos do artigo 28.º

5 — As deliberações das divisões sectoriais são tomadas por maioria absoluta dos associados agrupados presentes ou representados nas reuniões das divisões, em pleno gozo dos seus direitos, aplicando-se para o efeito o critério de distribuição de votos definido pela assembleia geral em função da representatividade, aferindo-se a representatividade dos associados pela forma seguinte: nas associações, pelo número de empresas associadas, nas federações, pela soma do número de empresas associadas, nas associações federadas e nas uniões, pela soma do número de empresas associadas nas associações agrupadas.

#### Artigo 15.º

##### Secções

1 — No âmbito das divisões sectoriais, poderão ser constituídas secções em função da especificidade e dimensão dos interesses dos seus proponentes, as quais funcionarão sempre que se justifique.

2 — A proposta de constituição a submeter à assembleia geral pela respectiva divisão sectorial deverá conter:

- a) Lista dos associados componentes;
- b) Objectivos e âmbito de actuação;
- c) Designação adoptada.

3 — As secções poderão ter duração permanente ou eventual.

#### Artigo 16.º

##### Regulamentos

O regulamento interno das divisões sectoriais e das secções é livremente elaborado pelos seus membros, no respeito pelos presentes estatutos e aprovado pela direcção da CPCI.

#### Artigo 17.º

##### Funcionamento

No âmbito das suas atribuições, as divisões sectoriais e as secções beneficiarão dos apoios, meios, estruturas e serviços administrativos da CPCI.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos sociais

#### Artigo 18.º

##### Órgãos sociais

1 — São órgãos sociais da CPCI:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho de presidentes.

2 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por um período de três anos.

3 — Os membros dos órgãos sociais referidos no número anterior manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que novos titulares sejam eleitos e empossados.

4 — Sem prejuízo das acumulações resultantes das inências estatutárias, ninguém pode ser eleito:

- a) No mesmo mandato, para mais de um órgão ou cargo social;
- b) Mais de dois mandatos sucessivos para o mesmo órgão ou cargo social.

5 — As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, aprovado pela assembleia geral, mediante proposta da direcção.

#### Artigo 19.º

##### Membros eleitos

1 — A eleição é sempre de pessoas singulares, em representação do associado.

2 — Os membros dos órgãos sociais exercerão, sem direito a remuneração, os cargos para que tenham sido eleitos, sem prejuízo de serem reembolsados das despesas comprovadamente efectuadas ao serviço da Confederação.

3 — Após a eleição, não pode o associado eleito, a qualquer título, substituir o seu representante.

4 — No caso de vacaturas em órgãos ou cargos sociais resultantes de denúncia do mandato, expressa ou tácita, serão aqueles preenchidos pelos membros suplentes incluídos nas listas eleitas.

5 — A ocorrência da vacatura que reduza a direcção a menos de dois terços dos membros efectivos provoca a realização de eleições no prazo máximo de 60 dias.

6 — Com excepção do presidente da direcção, perde o direito ao mandato para que foi eleito o membro de órgãos sociais cuja associação proponente deixe de ser filiada, directa ou indirectamente, na CPCI.

#### Artigo 20.º

##### Destituição de membro dos órgãos sociais

1 — A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para a apreciação dos actos cometidos, nomeadamente a sua gravidade, e, para ser válida, necessita de obter o voto favorável de, pelo

menos, metade do número total de votos dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Se a destituição abranger mais de um terço dos membros do órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

3 — Se a destituição abranger a totalidade ou pelo menos dois terços da direcção, a assembleia geral designará imediatamente uma comissão administrativa composta por cinco elementos, à qual competirá a gestão corrente da CPCI até à realização de novas eleições e posse dos eleitos, devendo este processo estar concluído no prazo de 120 dias contados da data da realização daquela assembleia.

#### Artigo 21.º

##### Constituição da assembleia geral e votação

1 — Todos os associados são membros da assembleia geral, sendo o direito de voto exercido pelas respectivas divisões sectoriais, através de representante devidamente credenciado.

2 — A distribuição de votos pelas diferentes divisões sectoriais obedece ao seguinte critério em função da sua representatividade, aferindo-se essa representatividade pelo número total de empresas filiadas nas associações que integram, federadas, agrupadas ou individualmente, cada divisão sectorial:

- Até 1500 empresas associadas — 2 votos;
- De 1500 a 3500 empresas associadas — 4 votos;
- De 3500 a 5500 empresas associadas — 6 votos;
- De 5500 a 8500 empresas associadas — 10 votos;
- De 8500 a 10 500 empresas associadas — 14 votos;
- Mais de 10 500 empresas associadas — 20 votos.

3 — As empresas aderentes podem participar na assembleia geral, embora sem direito a voto, através de um delegado que na empresa que representa detenha poderes de direcção ou de gestão.

#### Artigo 22.º

##### Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção;
- b) Criar, aprovar a alteração ou a extinção de divisões sectoriais, bem como de secções;
- c) Definir as linhas gerais da política da CPCI, no quadro dos objectivos estatutários;
- d) Apreciar, discutir e votar anualmente os orçamentos, o programa de actividades, o relatório e contas da direcção e o respectivo parecer do conselho fiscal;
- e) Fixar as quotas a pagar pelos associados;
- f) Aprovar as alterações dos estatutos e dos regulamentos internos da CPCI;
- g) Aprovar a alienação ou oneração de bens imóveis;
- h) Destituir os elementos dos órgãos sociais;
- i) Deliberar a dissolução e liquidação da CPCI;
- j) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei e pelos estatutos e as que não sejam da competência de outros órgãos sociais.

### Artigo 23.º

#### Composição da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e dois secretários.

2 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar as reuniões e estabelecer a ordem de trabalhos;
- b) Dirigir os trabalhos da assembleia;
- c) Promover a elaboração e aprovação das actas e assiná-las conjuntamente com os dois secretários;
- d) Empossar os associados nos cargos sociais para que forem eleitos, no prazo de 30 dias após a sua eleição.

3 — Compete aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa na direcção dos trabalhos;
- b) Auxiliar o presidente na redacção das actas;
- c) Preparar e fazer expedir os avisos convocatórios.

4 — Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente o presidente da mesa assumirá a direcção dos trabalhos um dos secretários, sendo os lugares vagos preenchidos com associados presentes.

5 — Caberá ao secretário da mesa a elaboração das actas relativas às sessões da assembleia geral.

### Artigo 24.º

#### Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) No 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal, relativos à gerência do ano anterior;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para apreciar e votar o plano de actividades e o projecto de orçamento para o ano imediato;
- c) Até 30 de Abril do ano em que findar o mandato dos titulares dos órgãos sociais, para proceder a eleições.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada a pedido da respectiva mesa, direcção, conselho fiscal ou a requerimento de um quarto da totalidade dos votos.

3 — As assembleias gerais funcionarão, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem a maioria absoluta de votos possíveis e, em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de associados.

4 — Tratando-se de assembleias gerais que tenham de deliberar sobre alteração de estatutos, destituição de corpos gerentes e dissolução da Confederação ou sua integração ou fusão com organismos congéneres, a assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem três quartos dos votos possíveis e, em segunda convocatória, oito dias depois, com qualquer número de associados.

5 — As assembleias gerais extraordinárias a requerimento dos associados só poderão funcionar se estiver presente a maioria dos que as convocarem.

6 — Nenhum membro da assembleia geral poderá ser representante ou procurador de mais de dois outros associados.

### Artigo 25.º

#### Convocatória da assembleia geral

1 — Sempre que a assembleia geral seja convocada a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um grupo de associados, deve o presidente da respectiva mesa expedir a convocatória no prazo de oito dias a contar da recepção, por escrito, do respectivo pedido, sob pena de a mesma poder ser expedida pelos interessados.

2 — A assembleia geral é convocada individualmente por correio normal ou electrónico, neste caso com pedido de recibo e por meio de anúncio publicado em dois jornais de grande circulação, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data fixada para a reunião, salvo nos casos referidos no número seguinte.

3 — A convocação da assembleia será feita com a antecedência mínima de:

- a) 15 dias, no caso de alteração dos estatutos e apreciação e votação de regulamentos que lhe devem ser submetidos, bem como no caso de destituição de membros dos corpos sociais e no de dissolução da Confederação ou na sua integração ou fusão com outros organismos do mesmo tipo;
- b) 30 dias, no caso de eleições.

4 — Na convocatória indicar-se-ão o dia, a hora, o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

5 — Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes ou representados e concordarem com o aditamento.

### Artigo 26.º

#### Deliberações da assembleia geral

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta da totalidade dos votos expressos.

2 — As deliberações sobre alterações estatutárias são tomadas por maioria de três quartos da totalidade dos votos expressos.

3 — As deliberações sobre a fusão ou dissolução da CPCI exigem o voto favorável de pelo menos três quartos dos votos expressos.

4 — A votação não será secreta, com excepção das deliberações eleitorais e as relativas à apreciação de matérias disciplinares, que serão sempre, obrigatoriamente, tomadas por escrutínio secreto.

### Artigo 27.º

#### Composição da direcção

1 — A direcção é constituída por um presidente, sete vice-presidentes, sete directores e sete suplentes.

2 — O presidente é substituído, nas suas faltas ou impedimentos, por um vice-presidente e, na falta destes, por um dos directores.

## Artigo 28.º

### Indigitações para membro da direcção

1 — As listas concorrentes à direcção deverão incluir obrigatoriamente no seu elenco um elemento indigitado por cada divisão sectorial, para o cargo de vice-presidente.

2 — As listas concorrentes deverão incluir, por escolha do cabeça de lista, um elemento igualmente oriundo de cada divisão sectorial, para o cargo de director.

3 — Os elementos indigitados nos termos do n.º 1 do presente artigo serão comuns a todas as listas apresentadas a sufrágio.

4 — As listas concorrentes à direcção deverão incluir um elemento de cada divisão sectorial como membro suplente.

## Artigo 29.º

### Indigitações das divisões para membro da direcção

1 — As divisões deverão, nos 30 dias anteriores ao acto eleitoral, indigitar os seus representantes para as listas que se apresentem a sufrágio.

2 — A não indigitação, nos termos do número anterior, implica a inclusão nas listas candidatas, por escolha do candidato a presidente, dos elementos em falta, no respeito pela proporção definida no n.º 1 do artigo anterior.

3 — Os membros da direcção indigitados pelas divisões têm, nos termos dos presentes estatutos, o dever de solidariedade com os membros, princípios e programa da lista eleita.

## Artigo 30.º

### Substituições de membros da direcção

1 — Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente que os membros efectivos da direcção escolherem entre si, designando estes, de entre os seus membros, outro para o lugar de vice-presidente.

2 — A vacatura de membro pertencente a uma determinada divisão sectorial registada na composição da direcção será preenchida prioritariamente pelo membro suplente oriundo da mesma divisão.

## Artigo 31.º

### Competência da direcção

1 — Compete à direcção:

a) Realizar os fins da CPCI e defender os interesses profissionais comuns;

b) Admitir novos associados e determinar a sua suspensão, nos termos dos estatutos;

c) Definir, orientar e fazer executar a actividade da CPCI, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;

d) Criar, organizar e dirigir os serviços da CPCI;

e) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;

f) Elaborar e submeter à assembleia geral o plano anual de actividades, o orçamento e as propostas sobre valores das jóias e quotas;

g) Elaborar e submeter à assembleia geral, depois de obtido o parecer do conselho fiscal, o relatório e contas do exercício;

h) Apresentar à assembleia geral todas as propostas que julgue necessárias ou que sejam determinadas pelos estatutos;

i) Propor à assembleia geral a criação de delegações ou outras formas de representação regional;

j) Adquirir e propor à assembleia geral a oneração ou alienação de bens imóveis;

k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia sempre que o julgue conveniente;

l) Elaborar processos disciplinares e aplicar as sanções estatutariamente previstas;

m) Exercer todas as outras competências que lhe sejam atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou regulamento interno e não reservadas a outros órgãos.

2 — A direcção poderá delegar parte da sua competência e das atribuições que lhe estão cometidas na comissão executiva a que se refere o artigo 39.º

## Artigo 32.º

### Competência do presidente da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

a) Representar a CPCI em juízo e fora dele, bem como em todos os actos em que, por deliberação expressa da direcção, não tenha sido estabelecida uma mais ampla representação;

b) Convocar as reuniões da direcção e da comissão executiva e presidir às mesmas;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores de actividade que a CPCI representa;

d) Orientar e superintender nos serviços da CPCI e resolver assuntos de carácter urgente, os quais, sempre que se justifique, serão apresentados para apreciação, na primeira reunião da direcção;

e) Despachar e assinar o expediente e demais documentos da competência da direcção;

f) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas pela direcção, pelos presentes estatutos e pelo regulamento interno.

2 — O presidente deverá designar um vice-presidente que o substitua nas suas faltas ou impedimentos.

3 — O presidente da direcção pode delegar nos vice-presidentes parte das competências que lhe estão cometidas, estabelecendo os limites e condições dos poderes delegados.

## Artigo 33.º

### Director executivo

1 — Caso seja considerado de interesse, e na vigência do seu mandato, poderá a direcção recrutar um quadro qualificado para o exercício das funções de director executivo.

2 — O director executivo definido nos termos do número anterior assistirá às reuniões de direcção sem direito a voto.



### Artigo 34.º

#### Funcionamento da direcção

1 — A direcção reúne, obrigatoriamente, mediante convocação do presidente, pelo menos de dois em dois meses e, extraordinariamente, sempre que o presidente a convocar, por sua iniciativa ou por solicitação da maioria dos seus membros.

2 — A direcção só pode deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — Cada membro da direcção disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate, não podendo nenhum membro presente à reunião deixar de exercer o seu direito de voto.

4 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes.

5 — A falta não justificada de um elemento da direcção a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas no decurso do mesmo ano civil implica a vacatura do respectivo cargo.

### Artigo 35.º

#### Vinculação da Confederação

1 — A Confederação obriga-se pela assinatura:

a) Do presidente e de um vice-presidente ou, em alternativa, de três membros da direcção, sendo uma delas obrigatoriamente de um vice-presidente;

b) De um só membro da direcção, ao qual esta haja conferido, de modo geral ou para actos específicos, os poderes necessários;

c) De um ou mais mandatários constituídos pela direcção para fins determinados.

2 — Para efeitos de expediente, poderá ser delegada em funcionários qualificados a competência para assinatura de documentos correntes.

### Artigo 36.º

#### Comissão executiva

1 — A comissão executiva é composta pelo presidente, por cinco vice-presidentes da escolha da direcção, competindo-lhe dar execução às deliberações da direcção.

2 — Compete à comissão executiva desempenhar todas as atribuições que lhe forem expressamente delegadas pela direcção.

3 — Sempre que a comissão executiva tiver de resolver assuntos de carácter urgente, para além da competência expressa a que se refere o número anterior, serão os mesmos presentes, para ratificação, na primeira reunião de direcção.

4 — A comissão executiva reúne ordinariamente de duas em duas semanas e extraordinariamente por convocação do seu presidente.

5 — Cada membro disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

### Artigo 37.º

#### Comissões especializadas

1 — A direcção poderá criar comissões especializadas, de carácter permanente ou temporário, com funcionamento e composição que julgar conveniente, podendo ainda convidar a nelas participar pessoas singulares ou colectivas de reconhecida competência sobre as matérias a estudar.

2 — As comissões especializadas serão sempre integradas por um coordenador, designado pela direcção.

3 — Compete às comissões especializadas emitir parecer sobre problemas que lhe sejam solicitados pela direcção ou por sua iniciativa e apresentar propostas em matérias de interesse comum dos seus associados.

4 — As reuniões das comissões especializadas serão convocadas pelo membro coordenador designado.

### Artigo 38.º

#### Composição do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, dois vogais efectivos e dois suplentes, eleitos pela assembleia geral.

2 — Em caso de vacatura ou suspensão do mandato do presidente, este será substituído por um dos vogais.

3 — Em caso de vacatura ou suspensão simultânea do presidente e do vogal, serão chamados os suplentes.

### Artigo 39.º

#### Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal velar pelo cumprimento, por parte da CPCI, das disposições legais e estatutárias de tipo administrativo, económico, financeiro e social, bem como dos respectivos regulamentos internos e, designadamente:

a) Examinar a contabilidade e o equilíbrio financeiro da CPCI;

b) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral;

c) Elaborar e submeter, anualmente, à assembleia geral, um relatório da sua actividade e um parecer sobre o relatório da direcção e as contas anuais relativas ao ano anterior;

d) Dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares;

e) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei ou pelos estatutos.

### Artigo 40.º

#### Funcionamento do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, designadamente por sua própria iniciativa ou a pedido da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral.

2 — O conselho fiscal só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — Cada membro do conselho fiscal terá direito a um voto.

4 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes.

### Artigo 41.º

#### Composição do conselho de presidentes

O conselho de presidentes é composto:

a) Pelo presidente da direcção, que presidirá;

b) Pelos presidentes das direcções dos associados ou quem estatutariamente os substituam;

c) Pelos presidentes das direcções que antecederam a que está em funções;

d) Por um número variável de membros em número nunca superior a 20, os quais serão escolhidos de entre personalidades de relevo na sociedade portuguesa, escolhidos e designados pela direcção.

#### Artigo 42.º

##### Competência

1 — O conselho de presidentes tem funções consultivas, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a actividade da CPCI, de acordo com as orientações aprovadas em assembleia geral.

2 — Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre:

- a) A situação política, económica e social do País;
- b) Matérias relativas à política de emprego;
- c) Os problemas que afectam as actividades da fileira da construção e do imobiliário no contexto económico e social do País;
- d) Todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação.

#### Artigo 43.º

##### Funcionamento

1 — O conselho de presidentes reunirá ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente a convocação da direcção.

2 — A convocatória para qualquer reunião do conselho de presidentes será feita pelo seu presidente, por meio idóneo passível de registo, expedido com a antecedência mínima de 15 dias, na qual se indicarão a data, a hora de começo, o local de reunião e a agenda dos trabalhos.

3 — O conselho de presidentes iniciará as suas reuniões à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou meia hora mais tarde, com qualquer que seja o número de presentes.

4 — As reuniões extraordinárias deverão ser convocadas com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — De cada reunião do conselho de presidentes será elaborado um relato, a ser divulgado por todos os associados e membros.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime financeiro

#### Artigo 44.º

##### Exercício

- 1 — O ano social da CPCI corresponde ao ano civil.
- 2 — As contas anuais devem reportar-se ao ano civil anterior.

#### Artigo 45.º

##### Receitas

Constituem receitas da CPCI:

a) O produto das jóias e quotizações e demais prestações a que os associados se obriguem;

b) As participações específicas correspondentes aos trabalhos especialmente acordados entre a CPCI e os seus associados e empresas aderentes;

c) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;

d) Quaisquer outros benefícios, donativos, heranças e legados, ou outras receitas de qualquer natureza compatível.

#### Artigo 46.º

##### Despesas

Constituem despesas da CPCI:

a) Os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos administrativos necessários ao funcionamento e execução das suas atribuições estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados;

b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, de acordo com os seus objectivos.

#### Artigo 47.º

##### Orçamentos suplementares

Os orçamentos suplementares que se mostrem indispensáveis carecem do parecer do conselho fiscal para aprovação em assembleia geral.

#### Artigo 48.º

##### Jóias e quotizações

1 — As jóias e quotas dos associados serão fixadas de harmonia com o regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.

2 — O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia geral.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 49.º

##### Comissão instaladora

1 — Até à primeira eleição dos órgãos sociais da CPCI, ficará em funcionamento uma comissão instaladora, composta por representantes das uniões, federações ou associações que subscreverem o pedido de registo dos presentes estatutos.

2 — A primeira assembleia geral eleitoral será convocada pela comissão instaladora.

3 — Finda a sua actuação, a comissão instaladora prestará contas à direcção empossada.

#### Artigo 50.º

##### Dissolução e liquidação

1 — A CPCI somente poderá ser dissolvida mediante o voto favorável de três quartos do número total dos associados, em pleno gozo dos seus direitos sociais, os quais terão

de representar, pelo menos, metade do número total de votos dos associados, mediante deliberação tomada em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito.

2 — A assembleia geral em que for decidida a dissolução decidirá o destino a atribuir ao património e elegerá os respectivos liquidatários.

Registado em 3 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 90 do livro n.º 2.

### **ACIST-AET — Associação Empresarial de Telecomunicações, que passa a denominar-se ACIST — Associação Empresarial de Comunicações de Portugal — Alteração.**

Alteração dos estatutos, aprovada em assembleia geral de 4 de Maio de 2009 (acta n.º 51), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005.

#### **CAPÍTULO 1**

##### **Denominação, âmbito, fins, sede**

###### **Artigo 1.º**

A ACIST — Associação Empresarial de Comunicações de Portugal goza de personalidade jurídica e tem duração ilimitada.

###### **Artigo 4.º**

1 — A Associação tem a sua sede em Coimbra, e pode estabelecer qualquer representação onde tal se justifique.

2 — *(Sem alteração.)*

###### **Artigo 18.º**

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto, por comunicação escrita, via postal ou correio electrónico, enviada a todos os associados com antecedência mínima de 15 dias.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

###### **Artigo 44.º**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

a) *(Sem alteração.)*

b) *(Sem alteração.)*

3 — É também permitido o voto por correspondência electrónica, desde que se instale um sistema de código identificador secreto por sócio (*password*) e um nome de utilizador (*username*) e uma urna electrónica, o que deve ser feito do seguinte modo:

a) Os associados devem manifestar essa intenção através do *link* incluído na página *web* da ACIST, indicando desde logo o endereço de correio electrónico para contacto. Essa manifestação de vontade deve ser recebida na ACIST com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data prevista para a realização da assembleia geral em primeira convocatória;

b) A ACIST, para que o associado possa exercer o seu direito de voto por comunicação electrónica, envia um correio electrónico ao endereço fornecido, com um código identificador (*password*) e um nome de utilizador (*username*), que devem ser indicados nos espaços correspondentes no *link* incluído na página *web* da ACIST e que deve ser recepcionado, juntamente com a comunicação do votante, até uma hora antes do fecho das urnas mencionado nas convocatórias.

Registados em 3 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 449.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 34, a fl. 90 do livro n.º 1.

## **II — DIRECÇÃO**

### **AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Eleição em 8 de Julho de 2009 para o mandato de dois anos.**

#### **Direcção**

Presidente — António Ermelindo Figueira dos Santos Mira, em representação da associada Siemens, S. A.

Vice-presidente — João César Machado, em representação da associada Fujifilm Portugal, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — José Roma Abrantes, em representação da associada Groupe SEB Portugal, L.<sup>da</sup>

Vogais:

António Aleixo, em representação da associada Canon Portugal, S. A.

Bernardino Meireles, em representação da associada António Meireles, S. A.

João Antunes, em representação da associada Sony Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

João Bencatel, em representação da associada ELECTRO-RAYD, L.<sup>da</sup>

**Associação Nacional do Sector de Comércio e Serviços de Cuidados Corporais — Eleição em 15 de Maio de 2009 para o mandato de três anos.**

**Direcção**

Presidente — Luís Manuel Henriques Dias, sócio n.º 447, nascido a 17 de Abril de 1969, portador do bilhete de identidade n.º 9307313 e contribuinte n.º 185449530.

Secretário — Cristóvão de Almeida Silva, sócio n.º 115, nascido a 4 de Março de 1968, portador do bilhete de identidade n.º 9342372 e contribuinte n.º 188778470.

Tesoureiro — Carlos Alexandre Armindo Tavares, sócio n.º 6, nascido a 24 de Fevereiro de 1958, portador do bilhete de identidade n.º 4194150 e contribuinte n.º 123480310.

1.º vogal — José Manuel Santos Santana Ribeiro, sócio n.º 521, nascido a 19 de Setembro de 1978, portador do cartão de cidadão n.º 11376956 e contribuinte n.º 216614805.

2.º vogal — João Paulo das Neves Moraes, sócio n.º 390, nascido a 8 de Julho de 1972, portador do bilhete de identidade n.º 10136656 e contribuinte n.º 212807498.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

**Comissão de Trabalhadores da Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup> — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 20 de Julho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005.

**Estatutos**

**Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup> (fábrica de borrachas para automóveis), com sede em Portalegre, nas próprias instalações da empresa, no exercício dos direitos que são seus por força da Constituição da República Portuguesa e da lei:

Dispostos em reforçar a sua unidade e organização para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses de classe;

Conscientes de que a sua intervenção democrática na vida da empresa, e a todos os níveis previstos, é parte integrante do movimento organizado dos trabalhadores portugueses para levar à prática, defender e consolidar as grandes transformações democráticas resultantes da Revolução do 25 de Abril e inscritas na Constituição;

Na perspectiva da criação de condições para o advento de uma economia e de uma sociedade mais democrática e mais justa, defendendo sempre a classe operária, assim como o progresso da indústria no País, melhorando a qualidade de vida no trabalho:

### TÍTULO I

#### Organização, competência e direitos

#### CAPÍTULO I

##### Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

#### SECÇÃO I

##### Colectivo dos trabalhadores

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitadas ou subempreitada com a empresa.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à interven-

ção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

### Artigo 2.º

#### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;

b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores a comissões coordenadoras;

e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 64.º;

f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 64.º;

g) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros de mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para a destituição da Comissão de Trabalhadores, ou subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas e subscrever, como proponentes, as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 5.º;

j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

k) Eleger e ser eleito representante no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;

l) Subscrever o requerimento para a convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;

m) Participar, votar, usar a palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do plenário;

n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades, em conformidade com as deliberações do colectivo;

o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 73.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

### Artigo 3.º

#### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A Comissão de Trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Plenário — Natureza e competência

#### Artigo 4.º

##### Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a força democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores, defendida no artigo 1.º

#### Artigo 5.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;

b) Eleger a Comissão de Trabalhadores, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da acção da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;

e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Plenário descentralizado

O plenário reúne, no mesmo dia com a mesma ordem de trabalhos, nas principais frentes de trabalho, sendo a maioria necessária para as deliberações aferidas relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

## SECÇÃO III

### Plenário — Funcionamento

#### Artigo 7.º

##### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela Comissão de Trabalhadores por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 200 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 15 dias contados a partir da recepção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com antecedência mínima de 15 dias à data da sua realização, por meio de anúncios no local de trabalho destinado à afixação de propaganda, e

distribuído pelos trabalhadores nos locais de trabalho, sem que afecte a normal produção da empresa.

#### Artigo 9.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

#### Artigo 10.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e à empresa do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 11.º

##### Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários por delegação ou frente de trabalho que deliberarão sobre assuntos de interesses específicos para o respectivo âmbito.

#### Artigo 12.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participe 20 % ou 200 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, a participação mínima no plenário dos trabalhadores deve corresponder a 51 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria classificada de 51 % dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa.

#### Artigo 13.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo-se o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes nos artigos 61.º, 67.º e 71.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 7/2009, e pela forma indicada nos respectivos artigos destes estatutos.

4 — O plenário ou a Comissão de Trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de voto previsto no número anterior.

#### Artigo 14.º

##### Discussão em plenário

1 — São também precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- b) Alteração dos estatutos, quando solicitado pelos trabalhadores.

2 — A Comissão de Trabalhadores ou o seu plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que pode ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 15.º

1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 16.º

##### Competência da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou das suas delegações ou unidades produtivas;
- c) Intervir através das comissões coordenadoras às quais aderir na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;

e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;

f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;

g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

h) Participar no exercício do poder local;

i) Participar através de comissões coordenadoras às quais aderir na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação base de adultos;

j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhes sejam reconhecidas.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

#### Artigo 17.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores, da empresa.

2 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas de forma de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com a organização sindical dos

trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem e pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

## SECÇÃO II

### Controlo de gestão

#### Artigo 19.º

##### Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade imobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e do órgão de gestão e sobre toda a actividade da empresa para a defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a Comissão de Trabalhadores, em conformidade com o artigo 426.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabilizam.

#### Artigo 19.º-A

##### Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para a intervenção na reorganização de unidades produtivas, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazo previsto de 15 dias, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de se reunir com órgãos ou técnicos encarregados, assim como chefias dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

### SECÇÃO III

#### Direitos instrumentais

##### Artigo 20.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

##### Artigo 21.º

#### Reunião com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta e assinada por todos os presentes.

a) A acta é elaborada pela empresa, nos termos do n.º 3 do artigo n.º 423 da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e é assinada por todos os presentes.

b) As reuniões com o órgão de gestão da empresa e conselho de administração são em português.

c) As reuniões previstas na alínea anterior poderão ser em outro idioma, desde que por acordo com a Comissão de Trabalhadores e se a empresa disponibilizar um tradutor, que não seja membro da administração da empresa, mas sempre escolhido pelos membros da Comissão de Trabalhadores.

##### Artigo 22.º

#### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior corresponde, legalmente, deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias e todas as estabelecidas pelo Código do Trabalho ou regulamentação:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos, ordens de serviço e notas de serviço;

c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;

d) Situações de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

g) Situação contabilística da empresa, que compreende o balanço, conta de resultados e balancete trimestral;

h) Modalidades de financiamento;

i) Encargos fiscais e parafiscais;

j) Projectos de alteração do objecto e do capital social, projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que a justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

##### Artigo 23.º

#### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisões:

a) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos, para vigilância a distancia no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das condições de trabalho e ainda as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pela entidade patronal ou conselho de administração da empresa e, no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em for solicitado, se outro



maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativas, às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 427.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

#### Artigo 24.º

##### Controlo de gestão

1 — Em especial para a realização do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo da actuação técnica e da simplificação burocrática;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;

g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 25.º

Em especial para defesa de interesses profissionais dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral;

a) Intervir no procedimento disciplinar para o despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 23.º;

e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 24.º;

f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de segurança social;

g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a segurança social, quer as devidas pela empresa, que as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

h) Visar os mapas de quadro de pessoal.

#### Artigo 26.º

##### Gestão dos serviços sociais

A Comissão de Trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa, nomeadamente:

- 1) Cantina;
- 2) Bar;
- 3) Posto médico.

A forma de eventual participação da Comissão de Trabalhadores na gestão dos serviços atrás referidos fica sujeita a regulamentação própria a elaborar na altura.

#### Artigo 27.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da Comissão de Trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos do artigo 54.º da Constituição da República e do Código do Trabalho em vigor.

#### Artigo 28.º

##### Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica, a nível sectorial e regional, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região, plano e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a Comissão de Trabalhadores credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da Comissão de Trabalhadores no prazo de 30 dias, para o efeito fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste à comissões coordenadoras, sectoriais ou regionais, às quais a Comissão de Trabalhadores podem aderir para terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

## SECÇÃO IV

**Condições e garantias do exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores****Artigo 29.º****Tempo para o exercício de voto**

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo distendido conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

**Artigo 30.º****Reuniões na empresa**

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho ao abrigo do artigo 419.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, a Comissão de Trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com antecedência mínima de 48 horas.

**Artigo 31.º****Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa**

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho durante e fora do horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, à circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

**Artigo 32.º****Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado e visível para todos os trabalhadores, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

**Artigo 33.º****Direito a instalações adequadas**

1 — A Comissão de Trabalhadores tem direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pela direcção da empresa.

**Artigo 34.º****Direito a meios materiais e técnicos**

A Comissão de Trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

**Artigo 35.º****Crédito de horas**

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respectivas atribuições do seguinte crédito de horas:

Comissões coordenadoras — vinte horas por mês;

Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;

2 — A Comissão de Trabalhadores pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo o critério por si definido, apurado de acordo conforme o seguinte:

$$C = n \times 25$$

em que  $C$  representa o crédito global e  $n$  o número de membros da Comissão de Trabalhadores.

3 — A deliberação da Comissão de Trabalhadores prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído em consequência dela um crédito superior a 40 horas por mês.

4 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1 tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes dos vários órgãos.

5 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, assim como fora da empresa, ao serviço da Comissão de Trabalhadores a prestar a sua actividade de representantes dos trabalhadores, em prol dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

a) O crédito de horas pode ser regulamentado por «IRCT» previsto no Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

6 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela Comissão de Trabalhadores, por escrito, ao órgão de gestão da empresa, com a antecedência mínima de um dia no caso de impossibilidade nas 48 horas úteis a seguir à sua falta, salvo se o contrato colectivo for mais favorável ao trabalhador.

**Artigo 36.º****Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores e da comissão coordenadora, caso venha a aderir.

2 — As faltas previstas no número anterior que excedam o crédito de horas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, são sempre justificadas, e não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 37.º

##### **Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores**

1 — A Comissão de Trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais tentarem, através de pressões económicas, de corrupção, promover a constituição, manutenção e actuação da Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 38.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores tem o direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 39.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e sem efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 40.º

##### **Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 54.º e 55.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as Comissões de Trabalhadores e com estes estatutos.

#### Artigo 41.º

##### **Protecção legal**

Os membros da Comissão de Trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 42.º

##### **Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores**

Os membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras não podem ser transferidos do seu local de trabalho, nem alterado o seu horário, ou turno, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Comissão de Trabalhadores ou da comissão coordenadora respectiva.

#### Artigo 42.º-A

##### **Regime aplicável**

Toda a lei, CCTV ou convenção colectiva que for mais benéfico, a nível de direitos para os membros das Comissões de Trabalhadores, comissões coordenadoras e subcomissões substitui estes estatutos.

#### Artigo 43.º

##### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras durante o desempenho das suas funções e até três anos após o seu termo está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva Comissão de Trabalhadores.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a seis meses de serviço.

#### Artigo 44.º

##### **Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores**

1 — A suspensão preventiva dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, à Comissão de Trabalhadores, ao sindicato em que seja inscrito e à autoridade para as condições de trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

##### **Responsabilidade da entidade patronal**

Por força da mesma disposição legal, os administradores, directores ou gerentes e os titulares de chefia responsáveis pelos actos, em caso de violação dos direitos dos membros das Comissões de Trabalhadores; são punidos

com a pena prisão até 1 ano, de acordo com artigo 407.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e do Código Penal.

## SECÇÃO V

### Enquadramento geral da competência e direitos

#### Artigo 45.º

##### Capacidade judiciária

1 — A Comissão de Trabalhadores tem capacidade judiciária para ser parte em tribunal, para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

#### Artigo 46.º

##### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à Comissão de Trabalhadores, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa, ou usos da empresa que estabelecem um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Sempre que forem alterados os estatutos das Comissões de Trabalhadores da empresa, e forem revogados, mas trazer regime menos favorável, encontra-se substituído, por este ou outros estatutos anteriores, que tenha tratamento mais favorável para os trabalhadores.

#### Artigo 47.º

##### Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da Comissão de Trabalhadores, dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que se pressupõe obrigações e deveres, da administração e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis nas quais reside a força vinculativa, para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

## SECÇÃO VI

### Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 48.º

##### Sede da Comissão de trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se nas instalações da própria empresa em Portalegre, na Zona Industrial, Rua do Engenheiro Mira Amaral.

#### Artigo 49.º

##### Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por cinco membros efectivos e cinco suplentes, de acordo com artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membro da Comissão de Trabalhadores, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes.

3 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da Comissão de Trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão eleitoral a quem incube a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 50.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato da Comissão de Trabalhadores é de quatro anos, de acordo com o artigo 418.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro; se possível a sua reeleição, sem limite de mandatos.

2 — A Comissão de Trabalhadores só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 51.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a 8 reuniões seguidas ou 15 interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores nos termos do artigo 49.º

#### Artigo 52.º

##### Delegações de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1 — É lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da Comissão de Trabalhadores.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazos e identificação do mandatário.

#### Artigo 53.º

##### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

#### Artigo 54.º

##### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros efectivos e a exercer funções, sendo pelo menos um de cada lista.

#### Artigo 55.º

##### Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomadas de posição urgente.

#### Artigo 57.º

##### Convocatória de reuniões

1 — A convocatória é feita pelo executivo coordenador, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos para todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergências será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 58.º

##### Prazos de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da Comissão de Trabalhadores.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de três dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

#### Artigo 59.º

##### Financiamento da Comissão de Trabalhadores

1 — Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) As verbas atribuídas pela empresa;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;
- d) Contribuição voluntária dos trabalhadores;
- e) Juros bancários dos depósitos bancários;
- f) Subsídios oficiais;

g) Contribuições especiais para iniciativas recreativas, culturais e outras.

2 — A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral

#### Artigo 60.º

1 — A Comissão de Trabalhadores da Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, é eleita por votação de todos os trabalhadores da empresa.

2 — A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

3 — Poderá haver um membro de cada lista concorrente à Comissão de Trabalhadores para visionar as votações, durante todo o período eleitoral.

#### Artigo 61.º

1 — O voto é secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores estejam ausentes do serviço por motivo de:

- a) Férias anuais;
- b) Baixa por doença;
- c) Baixa por sinistro.

#### Artigo 62.º

Os membros serão eleitos por maioria proporcional, utilizando o método de Hondt, de acordo com a lei em vigor.

#### Artigo 63.º

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado de uma lista que tenha desistido da eleição ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, assinale inequivocamente a vontade do eleitor.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 13.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 64.º

1 — Podem apresentar lista à eleição para a Comissão de Trabalhadores um número mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores com direito a voto.

2 — Um subscritor de uma lista não poderá subscrever outra.

3 — As listas são apresentadas à comissão eleitoral em funções, no prazo estabelecido na respectiva convocatória da comissão eleitoral.

4 — A lista deve conter, na data da sua apresentação à comissão eleitoral, uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome completo, posto de trabalho e respectivo local.

5 — A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega, com a data, hora e letra atribuída à lista.

6 — A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação com início na lista (A).

7 — A apresentação deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela comissão eleitoral, quando se verificarem os seguintes fundamentos:

- a) Inobservância do disposto no n.º 3 deste artigo;
- b) Não cumprimento do artigo 65.º

8 — As irregularidades que as listas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo previsto no n.º 3 do artigo 64.º

#### Artigo 65.º

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores das Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, são feitas por lista única a nível de toda a empresa.

2 — As listas concorrentes apenas devem conter nomes efectivos.

3 — As listas devem conter obrigatoriamente na sua apresentação por cada candidato o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Idade;
- c) Secção a que pertence;
- d) Profissão;
- e) Categoria sindical;
- f) Data de admissão na empresa;
- g) Mandatário da lista.

4 — As listas devem conter além disso cinco candidatos suplentes.

5 — Um candidato por uma lista não poderá pertencer a outra lista.

6 — Os casos omissos são resolvidos pela comissão eleitoral.

#### Artigo 66.º

1 — Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão mesas de voto.

2 — É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação da respectiva lista pelos trabalhadores.

3 — As listas terão de ser afixadas até cinco dias úteis nos locais referidos no n.º 1 deste artigo.

#### Artigo 67.º

1 — O voto deve ser expresso em boletim de voto de forma rectangular em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações de cada lista concorrente e as suas siglas e símbolo, se todas os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada lista figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

4 — A impressão dos votos e respectiva distribuição pelas mesas ficará a cargo da comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência, nos termos do artigo 61.º e do n.º 2 do mesmo artigo.

#### Artigo 68.º

1 — Caberá à comissão eleitoral designar os locais em que haverá mesas de voto e respectivo horário.

2 — Caberá à comissão eleitoral qual o dia da votação, tendo como prazo máximo até 30 dias para convocar, a seguir à data da primeira proposta.

3 — Sem prejuízo do funcionamento normal de trabalho, os trabalhadores têm o direito de votar durante o horário normal de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — A votação terá que se realizar do mesmo modo em todos os locais.

#### Artigo 69.º

1 — As mesas são constituídas por um presidente e dois secretários, designados pela comissão eleitoral.

2 — Cada grupo de proponentes de uma lista tem o direito de designar um representante que, como delegado da lista, acompanhará e fiscalizará o processo de votação.

#### Artigo 70.º

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto de votação.

2 — Antes do início da votação, o presidente mostrará aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que se fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro, entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — O presidente da mesa pode exigir que o eleitor se identifique, em caso de dúvidas.

5 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio por um dos secretários.

6 — O registo dos votantes contera um termo de abertura de encerramento com a indicação do número total de páginas e será rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa.

7 — A urna, acompanhada pelo(s) delegado(s) referido(s) no n.º 2 do artigo anterior, poderá circular na área do local de trabalho, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

8 — Os elementos da mesa votarão em último lugar.

#### Artigo 71.º

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral 24 horas antes do fecho da votação (data do correio).

2 — A remessa é feita por carta registada com a indicação do remetente, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assina, apondo os dizeres «Voto por correspondência», introduzindo-o por sua vez no envelope, que enviará pelo correio.

4 — Quando o exposto nos números anteriores não puder ser cumprido, caberá à comissão eleitoral definir.

5 — Os votos por correspondência serão os últimos a ser contados.

#### Artigo 72.º

1 — A abertura da urna terá lugar no fim da votação em cada local de trabalho, assim como a contagem dos votos dessa urna.

2 — Em cada mesa de voto será lavrada acta, que relatará o desenrolar da votação nessa mesa de voto.

3 — Uma cópia da acta referida no número anterior será afixada junto do respectivo local de votação.

4 — O apuramento final e a distribuição dos membros por lista serão feitos com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral e pelos mandatários das listas concorrentes, caso desejem estar presentes.

5 — A comissão eleitoral lavrará acta de apuramento final.

#### Artigo 72.º-A

##### Destruição dos boletins de voto

Os boletins de voto só serão destruídos depois de passados 150 dias consecutivos após a comunicação dos resultados definitivos.

#### Artigo 73.º

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento final será afixada a acta com a distribuição de membros à Comissão de Trabalhadores da empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, nos locais usuais de afixação de documentos de interesse dos trabalhadores.

2 — Dentro do prazo previsto no n.º 1 será enviado, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo, o resultado das eleições, ao ministério da tutela e aos órgãos de gestão da empresa.

#### Artigo 74.º

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

2 — A eleição da Comissão de Trabalhadores rege-se pelo disposto nestes estatutos.

#### Artigo 75.º

##### Composição e formas de designação das mesas de voto

A mesa é composta por um presidente, dois vogais efectivos e um vogal suplente, escolhidos no plenário geral de entre os trabalhadores com direito a voto, podendo também haver um delegado como representante de lista, escolhido por cada uma das listas concorrentes.

### TÍTULO III

#### Artigo 76.º

##### Conselho de disciplina da Comissão de Trabalhadores

1 — O conselho de disciplina da Comissão de Trabalhadores é composto por três membros; sempre que algum membro violar os artigos que constam nestes estatutos está sujeito a um inquérito, repreensão registada, ou a um processo disciplinar, dependendo da infracção que venha a ser cometida.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem que o membro em causa se tenha pronunciado ou mostrado provas em contrário.

3 — Para instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas, dispondo o acusado de 20 dias úteis para responder ao processo.

a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo membro acusado ou carta registada com aviso de recepção.

b) O membro acusado deverá seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa.

c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do membro acusado, a aceitação da acusação de que é alvo, e a desistência do seu recurso.

d) À sanção cabe sempre o direito de recurso, para a assembleia de trabalhadores da empresa.

e) O princípio da aplicação da sanção é gradativo e deve atender à gravidade das faltas.

f) O membro da Comissão de Trabalhadores acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de cinco.

g) A infracção disciplinar prescreve no fim de 18 dias a partir do momento em que foi cometida.

4 — O poder disciplinar e a sentença é exercida pelo coordenador executivo, restando ao conselho de disciplina a averiguação, a gravidade da infracção, a condenação ou a absolvição do arguido.

5 — Constituem infracções os seguintes comportamentos:

a) O não cumprimento dos estatutos;

b) Denegrir a imagem da Comissão de Trabalhadores;

c) Faltar ao respeito ou injuriar os membros da Comissão de Trabalhadores;

d) Não acatar as ordens dadas pelo coordenador executivo, quando estas ordens se enquadrem dentro dos estatutos, ou da lei geral, assim como no CCTV ou em convenção colectiva;

e) Quando não justifiquem as suas faltas dadas em exercício das suas funções;

f) Pratiquem actos lesivos, e de vandalismo, ou acumulem infracções punidas por estes estatutos quando já tenham um processo disciplinar a correr;

g) Quando não auxiliem os trabalhadores da empresa, que de si necessitem, para defesa dos interesses individuais e colectivos.

7 — As infracções leves são punidas com repreensão verbal, registada, ou suspensão até 30 dias.

8 — As infracções graves são punidas, com um inquérito, repreensão registada, e processo disciplinar, ou suspensão de 30 dias a 90 dias.

9 — Infracções muito graves são punidas com suspensão de 90 dias a 180 dias, ou processo disciplinar, ou perda de mandato imediato, caso se violem as alíneas *f)*, *b)*, *c)* e *d)*.

#### Artigo 77.º

##### Alteração e modificação dos estatutos

1 — Todas as alterações e modificações a estes estatutos terão de ser de acordo com a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sem violar o disposto na Constituição da República.

2 — A votação será feita por voto secreto e directo, no qual a comissão eleitoral para a Comissão de Trabalhadores abrirá uma urna de voto, e todos os trabalhadores vinculados à empresa terão hipóteses de votar, para a aprovação, terá de haver mais de uma mesa de voto, sempre que haja mais de 500 trabalhadores, na empresa.

Registados em 3 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 140 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. — Eleição em 10 de Julho de 2009 para o mandato de dois anos.**

#### Efectivos:

Carlos Ferreira de Carvalho — forjador.  
Armindo Vasconcelos Oliveira — pintor.  
Rolando Carlos Ribeiro de Carvalho — forjador.

#### Suplentes:

António Carvalho Guimarães — laminador.  
José Vasconcelos Oliveira — esmerilador.  
Abílio da Cunha — forjador.

Registados em 28 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77/2009, a fl. 140 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Empresa Kromberg & Schubert Portugal, L.da — Eleição em 22 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.**

#### Eleitos:

Lista A — Gonçalo Nuno Trindade Redondo Esteves Ferreira, bilhete de identidade n.º 11041958, de 2 de Outubro de 2006, Arquivo de Braga;

#### Lista C:

Maria Madalena Araújo Silva, cartão do cidadão n.º 11195360;

Elisabete Maria Costa Araújo, bilhete de identidade n.º 11467673, de 9 de Fevereiro de 2004, Arquivo de Lisboa.

Registados em 30 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76/2009, a fl. 140 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da INTERBOLSA — Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, S. A. — Eleição em 20 de Julho de 2009 para o mandato de dois anos.**

#### Membros efectivos:

Joaquim da Silva Cardoso, bilhete de identidade n.º 3979908, Arquivo de Identificação de Lisboa, data: 18 de Novembro de 2003.

Eduardo António de Sousa Silva, cartão de cidadão n.º 07755583, data de validade: 20 de Novembro de 2013.

Maria Fernanda Soares Mendes de Sá Silva, bilhete de identidade n.º 5918163, Arquivo de Identificação de Lisboa, data: 25 de Novembro de 2004.

#### Membros suplentes:

Célio Manuel dos Santos Monteiro, bilhete de identidade n.º 7839789, Arquivo de Identificação do Porto, data: 16 de Outubro de 2006.

Isabel Maria Silva Almeida, bilhete de identidade n.º 9118135, Arquivo de Identificação de Aveiro, data: 7 de Abril de 2008.

Registados em 29 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 75/2009, a fl. 140 do livro n.º 1.



### **Comissão de Trabalhadores da Fundação Dois Portos, S. A. — Eleição em 15 de Julho de 2009 para o mandato de dois anos.**

#### **Efectivos:**

1.º Fernando Feliz Gonçalves Soares, de 56 anos de idade, carpinteiro de moldes, possuidor do bilhete de identidade n.º 25 94480.

2.º Arlindo Manuel Rodrigues Vitorino, de 37 anos de idade, fundidor mecânico, possuidor do bilhete de identidade n.º 10727695.

3.º Salvador Carmo Miranda, de 53 anos de idade, levantador de peças fundidas, possuidor do bilhete de identidade n.º 5561748.

#### **Suplentes:**

4.º Pedro Manuel Batista Campos, de 35 anos de idade, controlador de qualidade, possuidor do bilhete de identidade n.º 10614090.

5.º Jacinto João Dias Lourenço Sousa, de 39 anos de idade, macheiro manual, possuidor do bilhete de identidade n.º 9584946.

Registados em 28 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74/2009, a fl. 140 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português**

#### **Substituição**

Na comissão de trabalhadores do Banco Comercial Português eleita nos dias 23 e 28 de Maio de 2007, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, foram efectuadas as seguintes substituições:

Agnelo Inácio Cardoso Furtado, membro da lista D, é substituído por Rui Miguel Pinto Mouzinho, bilhete de identidade n.º 8473359, da mesma lista.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I — CONVOCATÓRIAS**

#### **Câmara Municipal de Torres Vedras**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 21 de Julho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP aprovado pela Lei n.º 59/2008, que no dia 22 de Outubro de 2009 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e nos artigos 180.º e seguintes do Regulamento do mesmo diploma:

Nome da entidade empregadora pública — Câmara Municipal de Torres Vedras.

Morada — Avenida de 5 de Outubro, 2560-270 Torres Vedras.»

#### **LUSITECA — Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 23 de Julho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa LUSITECA — Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção iv do capítulo xxii da Regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa LUSITECA — Transformação e Embalagem de Produtos Alimentares, S. A., a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 30 de Outubro de 2009, nas instalações da empresa, Rua Vagens, Algueirão, Mem Martins.»

### **Continental MABOR — Indústria de Pneus, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 29 de Julho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no

trabalho na empresa Continental MABOR — Indústria de Pneus, S. A.:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte informa VV. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa Continental MABOR — Indústria de Pneus, S. A., sita na Rua de Adelino Leitão, 330, Lousado, nos dias 23 e 24 de Outubro de 2009.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Câmara Municipal de Caminha — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 12 de Maio de 2009.**

Efectivos:

Mário Alberto Gomes Freixo — técnico superior.  
Laureano Sousa — assistente operacional.  
Jofre José Branco Pinto — assistente operacional.

Suplentes:

Aurora Maria Insuelas Pereira — técnica superior.  
Mário Franco Martins — assistente operacional.  
Joaquim Manuel Conceição M. Guardão — assistente técnico.

*Observações.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da convocatória prevista no artigo 183.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho,

por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 182.º do mesmo diploma.

Registados em 31 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 194.º do RTFP da Lei n.º 59/2008, sob o n.º 65/2009, a fl. 36 do livro n.º 1.

### **CABELTE — Cabos Eléctricos e Telefónicos, S. A. Representantes dos trabalhadores para a SHST — Substituição**

Os representantes Joaquim Ferreira Monteiro, bilhete de identidade n.º 7055356, e Manuel Fernando Andrade da Silva, bilhete de identidade n.º 9282892, eleitos em 16 de Novembro de 2007 para o mandato de três anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2007, são substituídos por António Domingos Martins Ramos, bilhete de identidade n.º 7445681, e Luís Filipe Gomes da Cunha, bilhete de identidade n.º 5985014.

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações 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 actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Fabrico Manual de Calçado** ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 3 de formação profissional (**anexo 1**).

### Anexo 1:

#### **TÉCNICO/A DE FABRICO MANUAL DE CALÇADO**

##### PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>

<b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>	- Calçado
<b>OBJECTIVO GLOBAL</b>	- Executar manualmente todas as operações de modelação, corte, montagem e acabamento de calçado, assim como as operações mecânicas de costura do mesmo, de acordo com as normas de qualidade, ambiente, higiene e segurança.
<b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b>	- Técnico/a de Fabrico Manual de Calçado

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>2</sup>**

Educação e Formação de Adultos (EFA)				
Formação de Base	Áreas de Competência Chave	Código	UFCD	Horas
	Cidadania e Profissionalidade	CP_1	Liberdade e responsabilidade democráticas	50
		CP_2	Processos sociais de mudança	50
		CP_3	Reflexão e crítica	50
		CP_4	Processos identitários	50
		CP_5	Deontologia e princípios éticos	50
		CP_6	Tolerância e mediação	50
		CP_7	Processos e técnicas de negociação	50
		CP_8	Construção de projectos pessoais e sociais	50
	Sociedade, Tecnologia e Ciência	STC_1	Equipamentos – princípios de funcionamento	50
STC_2		Sistemas ambientais	50	
STC_3		Saúde – comportamentos e instituições	50	
STC_4		Relações económicas	50	
STC_5		Redes de informação e comunicação	50	
STC_6		Modelos de urbanismo e mobilidade	50	
STC_7		Sociedade, tecnologia e ciência - fundamentos	50	
Cultura, Língua e Comunicação	CLC_1	Equipamentos – impactos culturais e comunicacionais	50	
	CLC_2	Culturas ambientais	50	
	CLC_3	Saúde – língua e comunicação	50	
	CLC_4	Comunicação nas organizações	50	
	CLC_5	Cultura, comunicação e média	50	
	CLC_6	Culturas de urbanismo e mobilidade	50	
	CLC_7	Fundamentos de cultura língua e comunicação	50	
	CLC_LEI	Língua estrangeira - iniciação	50	
	CLC_LEC	Língua estrangeira - continuação	50	
Área de Carácter Transversal				
PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM - PRA				
10-85h				

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

	Código		UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica<sup>3</sup></b>	1852	1	Modelos de calçado, matérias e materiais aplicados	25
	1853	2	Elementos técnicos estruturantes do calçado	25
	1854	3	Corte manual da matéria-prima para calçado	50
	5900	4	Operações manuais de pré-costura de calçado	50
	1858	5	Modelos de calçado e técnicas de costura	50
	1859	6	Operações de costura – máquina plana de uma e duas agulhas	50
	1860	7	Operações de costura – máquina de coluna de uma e duas agulhas	25
	1862	8	Operações de costura – máquina de zig-zag	25
	5901	9	Operações de costura – máquina conserteira	50
	5902	10	Fabrico manual de palmilhas e reforços de calçado	50
	5903	11	Montagem manual de calçado – sistema de construção plana	50
	5904	12	Fabrico manual da sola directamente na forma – sistema de construção plana	50
	5905	13	Montagem manual de calçado – sistema de construção <i>Goodyear</i>	50
	5906	14	Fabrico manual da sola directamente na forma – sistema de construção <i>Goodyear</i>	50
	5907	15	Montagem manual de calçado – sistema de construção luva	25
	5908	16	Fabrico manual da sola directamente na forma – sistema de construção luva	50
	5909	17	Técnicas de acabamento manual de calçado	50
	2113	18	Modelação básica de calçado – anatomia do pé	25
	2114	19	Modelação básica de calçado – modelos de homem	50
	2115	20	Modelação básica de calçado – modelos de senhora	50
	2116	21	Modelação básica de calçado – modelos de criança	50
	5910	22	Modelação básica de calçado – modelos <i>goodyear</i> e luva	50
	0234	23	Noções e conceitos de qualidade	25
	0349	24	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	2496	25	Organização e gestão de pequenos negócios	50
	0352	26	Atendimento	50

<sup>3</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 actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

## 2. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação de “Técnico/a de Manutenção de Máquinas de Calçado e Marroquinaria”, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (anexo 2)

#### Anexo 2:

	Código		UFCD <sup>4</sup>	Horas
Formação Tecnológica <sup>5</sup>	2191	1	Princípios de electrotecnia	50
	2192	2	Circuitos de corrente contínua	25
	2193	3	Circuitos de corrente alternada sinusoidal	25
	2194	4	Instalações eléctricas monofásicas e trifásicas	50
	2195	5	Equipamentos eléctricos	25
	2196	6	Domótica	25
	2197	7	Sistemas e instrumentos de medida	25
	2198	8	Equipamentos, ferramentas e lubrificação	25
	2199	9	Componentes de automação eléctrica	25
	2200	10	Máquinas eléctricas – noções básicas	25
	2201	11	Quadros de automatismos eléctricos	50
	2202	12	Produção e distribuição de ar comprimido	25
	2203	13	Circuitos pneumáticos pelo método intuitivo	25
	2204	14	Circuitos pneumáticos pelos métodos de cascata e passo a passo	25
	2205	15	Circuitos electropneumáticos	50
	2206	16	Produção e regulação da energia hidráulica	25
	2207	17	Circuitos hidráulicos e electrohidráulicos	50
	2208	18	Dispositivos semicondutores	25
	2209	19	Circuitos típicos de electrónica analógica	25
	2210	20	Circuitos digitais discretos	50
	2211	21	Ensaio de circuitos digitais discretos	25
	2212	22	Arquitectura de sistemas com microprocessadores	25
	2213	23	Software de microprocessadores	25
	2214	24	Projecto electrónico	25
	2215	25	Contextualização e organização da manutenção na indústria do calçado	50
	2220	30	Projecto de manutenção preventiva de equipamentos da indústria do calçado	50

<sup>4</sup> Para obter a qualificação em **Técnico/a de Manutenção de Máquinas de Calçado e Marroquinaria**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **350 horas** integradas na **bolsa de UFCD**.

<sup>5</sup> A 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 actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.



	Código	Bolsa de UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	2221	31 Manutenção e reparação de máquinas de corte para a preparação da costura	50
	2222	32 Manutenção e reparação de máquinas de colar para a preparação da costura	50
	2223	33 Máquina de costura - funções e princípios de funcionamento	25
	2224	34 Afinação mecânica de máquinas de costura de lançadeira rotativa vertical	50
	2225	35 Afinação mecânica de máquinas de costura de lançadeira rotativa horizontal	25
	2226	36 Diagnóstico de avarias e afinação de sistemas de corte de linha por lâmina	50
	2227	37 Diagnóstico de avarias e afinação de sistemas de corte de linha por tesoura	25
	2228	38 Parâmetros de funcionamento de máquinas com programadores	25
	2229	39 PLC - caracterização e aplicações	25
	2230	40 Programação e ensaio das funções gerais	25
	2231	41 Programação do comando de arranque de motores e de sistemas electropneumáticos	50
	2232	42 Sensores e transdutores	50
	2233	43 Características e aplicações de robots	50
	2234	44 Programação de robots	50
	2235	45 Projecto de aplicação de um robot	50

- A integração das UFCD 5895 – Produtos/serviços – características e funcionalidade, 5896 – Sistemas de informação de suporte à actividade comercial, 5897 – Atendimento e venda presencial, 5898 – Atendimento e vendas telefónicas, 5899 – Gestão e motivação de equipas no referencial de formação de “Técnico/ de Vendas” de forma a responder às necessidades específicas desta actividade profissional (anexo 3)

### Anexo 3:

5895	Produtos/serviços – características e funcionalidade	Carga horária 25 horas
Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar os diferentes produtos/serviços.</li><li>• Identificar as características e funcionalidade dos produtos/serviços.</li><li>• Identificar os procedimentos associados aos produtos/serviços.</li></ul>	
Conteúdos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tipos de produtos/serviços</li><li>• Caracterização dos diferentes produtos/serviços</li><li>• Funcionalidade dos produtos/serviços</li><li>• Especificações técnicas dos produtos/serviços</li><li>• Procedimentos associados aos produtos/serviços</li></ul>	

**5896****Sistemas de informação de suporte à actividade comercial****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)**

- Identificar e utilizar sistemas de informação.
- Reconhecer e explorar as potencialidades dos sistemas de informação.

**Conteúdos**

- Equipamentos e aplicações informáticas
- Caracterização das aplicações informáticas
- Utilização de equipamento e aplicações informáticas

**5897****Atendimento e venda presencial****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)**

- Identificar e aplicar os procedimentos do atendimento de clientes.
- Aplicar as técnicas de venda presencial.

**Conteúdos**

- Atendimento orientado para o cliente
- Procedimentos do atendimento e da relação comercial
- Técnicas de venda
- Diagnóstico da venda
- Criação de necessidades no cliente
- Venda centrada nos benefícios dos produtos e serviços
- Argumentação e a persuasão
- Técnicas de influência na decisão de compra
- *Cross selling*
- Técnicas de fecho
- Gestão do contacto no pós-venda
- Rentabilização do tempo no processo de maximização da venda
- Fidelização através da reclamação

**5898****Atendimento e vendas telefónicas****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)**

- Identificar as competências interpessoais necessárias no âmbito de uma relação comercial.
- Reconhecer a importância do telefone enquanto suporte da acção comercial.
- Identificar e aplicar os procedimentos associados ao atendimento telefónico.

**Conteúdos**

- Importância do telefone enquanto suporte da acção comercial
- Técnicas de comunicação
- Comunicação eficaz por telefone
- Identificação das necessidades e expectativas do cliente
- Adequação da oferta à necessidade do cliente
- Gestão do contacto na pós-venda
- Gestão de situações de conflito/ reclamação
- Retenção através da reclamação

**5899****Gestão e motivação de equipas****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Organizar e gerir equipas de trabalho.**Conteúdos**

- Organização do trabalho de equipa
- Comunicar eficazmente com a equipa
- Gestão orientada para os resultados e para as pessoas
- Técnicas de motivação e dinamização da equipa
- Gestão de conflitos
- Orientação da equipa para a mudança
- Preparação de planos de acções de melhoria da equipa
- Técnicas de *coaching*

- A integração das UFCD 5884 – Serviços de telecomunicações, 5885 – Sistemas e redes de telecomunicações, 5886 – Infra-estruturas de rede de clientes, 5887 – Soluções de rede de clientes, 5888 – Rede exterior, 5889 – Rede IP, 5890 – Sistemas de supervisão, 5891 – Qualidade de serviço na rede, 5892 – Modelos de gestão de redes e de suporte a clientes, 5893 – Redes de acesso, 5894 – Redes de núcleo no referencial de formação de “Técnico/ de Telecomunicações” de forma a responder às necessidades específicas desta actividade profissional (anexo 4)

**Anexo 4:****5884****Serviços de telecomunicações****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Caracterizar os vários serviços de telecomunicações.  
• Definir as soluções mais adequadas de acordo com o perfil dos clientes.**Conteúdos**

- Enquadramento
- As plataformas de Serviços
- Gestão de acessos
- Acesso à Internet fixo e móvel - WWW e HTTP
- Correio electrónico - SMTP, POP3 e IMAP4
- Serviços de alojamento
- Serviço de Voz - fixo e móvel
- Serviço IPTV
- Serviços baseados na presença

**5885****Sistemas e redes de telecomunicações****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Descrever funcionalmente as redes e sistemas de telecomunicações.**Conteúdos**

- Enquadramento
- Funções e componentes de uma rede de telecomunicações
- Sinais e redes de telecomunicações
- Suportes físicos
- Multiplexagem
- Rede telefónica
- Redes de dados
- Redes IP - básico
- Redes móveis
- Redes de próxima geração

**5886****Infra-estruturas de rede de clientes****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Identificar e descrever as infra-estruturas de uma rede de cliente**Conteúdos**

- Introdução
- Instalação sobre tecnologias convencionais: ITED, cablagem estruturada
- Redes locais e Ethernet e os equipamentos associados
- Redes em cabo coaxial
- Técnicas de instalação em redes sem fios: IR, banda 2,4 GHz e 5GHz

**5887****Soluções de rede de clientes****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Instalar e configurar soluções de rede de cliente**Conteúdos**

- Introdução
- Tecnologias de redes cabladas: Phone Lines, Power Lines, Firewire e ITU-T G.hn
- Interfaces para TV (HDMI, Scart, etc)
- Soluções para redes sem fios
- Análise comparativa das diferentes tecnologias
- Equipamento para redes de clientes: Home Gateway, set top box, etc

**5888****Rede exterior****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Identificar e instalar a rede exterior.**Conteúdos**

- Introdução
- Caracterização da rede exterior
- Instalação em pares de cobre
- Instalação em fibra óptica - redes GPON
- Instalação em redes de acesso móvel
- Instalação de recepção via satélite
- Instalação para TDT
- Práticas de instalação

**5889****Rede IP****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Descrever os equipamentos, entidades e protocolos da rede IP.**Conteúdos**

- Introdução ao protocolo IP
- Redes Ethernet e Virtual LAN
- Endereçamento IP
- Principais protocolos de nível de rede e transporte
- Encaminhamento
- Interligação de Redes IP
- Segurança e controlo de acessos

**5890****Sistemas de supervisão****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Manter e operar sistemas de supervisão de rede.**Conteúdos**

- Introdução
- Redes locais para supervisão
- Sistemas e plataformas de provisão e supervisão: sistemas de cadastro
- Sistemas de gestão de rede e equipamentos
- Servidores e plataformas para supervisão de serviços de clientes
- Sistemas de backup
- Aspectos de segurança

**5891****Qualidade de serviço na rede****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Caracterizar as técnicas e medidas de qualidade de serviço.**Conteúdos**

- Introdução
- A qualidade de serviço na rede
- Os modelos de QoS existentes: O IntServ e o DiffServ
- SLAs
- Medidas de qualidade da rede
- Correlação de alarmística
- Despiste de degradações na rede

**5892****Modelos de gestão de redes e de suporte a clientes****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Identificar os modelos de gestão de redes.  
• Aplicar as técnicas de suporte a clientes.**Conteúdos**

- Modelo eTOM
- Enquadramento
- O Contexto das relações de negócio
- O Modelo eTOM
- ITIL
- História e contexto de negócio do ITIL
- Os processos nucleares ITIL
- Abordagem ITIL à gestão de serviços
- Relação entre eTOM e ITIL
- Associação ITIL / eTOM
- Estrutura em camadas
- Harmonização da terminologia
- Mapeamentos entre os dois quadros de referência
- A incorporação do ITIL no eTOM

**5893****Redes de acesso****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Identificar as tecnologias e actuar sobre a rede de acesso.**Conteúdos**

- Introdução
- Caracterização da rede de acesso
- ITUR - Aspectos a considerar
- Evolução tecnológica

**5893****Redes de acesso****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Identificar as tecnologias e actuar sobre a rede de acesso.**Conteúdos**

- Soluções tecnológicas
- Pares simétricos (características e limitações)
- Tecnologias de transmissão em par de cobre p/ suporte a serviços de banda larga (HDSL, SDSL, SHDSL, ADSL)
- Tecnologias de transmissão em fibra óptica - Redes GPON
- Tecnologias de acesso híbridas (fibra e cabo coaxial)
- Tecnologias de acesso móvel (GSM, GPRS, UMTS, HSPA e LTE)
- Tecnologias de acesso fixo (Wi-Fi e WiMAX)
- Satélite
- DVB-x (TDT)
- Actividades práticas de instalação de fibra, fusões e conectorizações

**5894****Redes de núcleo****Carga horária  
25 horas****Objectivo(s)** • Identificar as tecnologias e actuar sobre as redes de núcleo.**Conteúdos**

- Introdução
- Sistemas de transmissão a 2 Mbit/s: Hierarquias digitais PDH e SDH
- Desempenho dos sistemas de transmissão digital PDH/SDH (normas de qualidade)
- Redes ATM
- Redes MPLS
- Gigabit Ethernet
- OTN
- WDM e comutação óptica
- Sistemas de rádio
- Feixes Hertzianos

