

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 3

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 8,36

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 3	P. 137-212	22-JANEIRO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	141
Organizações do trabalho .....	196
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a AANP — Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca ..... 141
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) ..... 142
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ..... 144

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CTT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQT — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho — Revisão global ..... 145
- CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global ..... 171
- AE entre a ADP — Aduos de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 192

#### 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:**

...

#### **II — Direcção:**

- Feder. dos Sind. do Sector da Pesca ..... 196
- SITESE — Sind. dos Trabalhadores e Técnicos de Serviço ..... 197

#### **III — Corpos gerentes:**

...

### **Associações de empregadores:**

#### **I — Estatutos:**

- AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Alteração ..... 198

#### **II — Direcção:**

- UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria de Restauração e de Turismo ..... 198

#### **III — Corpos gerentes:**

...

### **Comissões de trabalhadores:**

#### **I — Estatutos:**

- Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A. — Alteração ..... 200

#### **II — Identificação:**

...

#### **III — Eleições:**

- CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A. .... 210

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

#### **I — Convocatórias:**

- Yazaki Saltano Portugal, L.<sup>da</sup> ..... 211

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

- VIROC Portugal — Ind. de Madeira e Cimento, S. A. .... 211
- SCHNELLECKE — Logística e Transporte, L.<sup>da</sup> ..... 212





---

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

**Portaria que aprova o regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a AANP — Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.**

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que se dediquem à actividade de agente de navegação, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão da convenção aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores do mesmo âmbito geográfico, sectorial e profissional.

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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1008, dos quais 357 (35,4%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 53 (5,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3%. São as empresas do escalão entre 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para refeições em caso de prestação de trabalho suplementar entre 5,3% e 5,6%, a comparticipação nas despesas de almoço em 5,4% e as diuturnidades em 9,8%. 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.

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 a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SIMA-MEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006, 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 agente de navegação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele 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 profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na 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 as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

9 de Janeiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 39 e 42, de 22 de Outubro e 15 de Novembro, ambos de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

9 de Janeiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 39 e 42, de 22 de Outubro e 15 de Novembro, ambos de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 226, dos quais 97 (42,9%) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções, sendo que 75 (33,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7%. São as empresas do escalão entre 21 e 50 tra-

balhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam ainda outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com um acréscimo, respectivamente, de 2,7% e de 3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos 8 a 10 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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. Além disso, a extensão a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante limitar-se-á, tal como em anteriores extensões, à zona centro do continente, tendo em conta que a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa têm celebrado convenções colectivas com âmbitos sectorial, profissional e geográfico parcialmente coincidentes. Assim, a área das respectivas extensões tem sido articulada de forma a evitar sobreposição ou sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis às mesmas relações de trabalho. Em consequência, a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as empresas filiadas naquelas duas associações de empregadores.

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 o subsídio de refeição e o abono para falhas retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão 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.

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos).**

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

#### Artigo 1.º

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

ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 39 e 42, de 22 de Outubro e 15 de Novembro, ambos de 2006, são estendidas:

- a) Nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Obidos, Peniche e Porto de Mós) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém) às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade industrial e ou comercial ou de prestação de serviços no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria», e ou outros similares de hotelaria, com ou sem «terminais de cozedura» e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A portaria não é aplicável às relações de trabalho entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições dos grupos 8, 9 e 10 das tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

9 de Janeiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações da convenção 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 nos sindicatos outorgantes.

O CCT actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 75 303, dos quais 19 614 (26%), auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 11 256 (15%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,8%. Considerando a dimensão das empresas do sector é nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, previstas no anexo I, apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do

artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquelas.

A convenção actualiza ainda o subsídio de refeição em 8% e o subsídio de caixa e as ajudas de custo nas deslocações, indexadas às tabelas salariais, em 2,8%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque 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 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.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferentes associações de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança do que sucedeu nas anteriores extensões.

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006, 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 nem noutras associações de empregadores representativas de outras empresas do sector 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 outor-



gante, 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) O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

2 — As retribuições previstas no anexo I inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resul-

tante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Abril de 2006 e o valor do subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 2006.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CTT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho — Revisão global.

Revisão global da CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1999.

#### CAPÍTULO I

##### Identificação, âmbito, vigência e revisão

###### Cláusula 1.ª

###### Identificação das partes

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT ou por convenção, é celebrada entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

###### Cláusula 2.ª

###### Âmbito territorial

1 — Esta convenção aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo 41.º do Código Civil Português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

###### Cláusula 3.ª

###### Âmbito pessoal

1 — A presente convenção aplica-se no sector metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões estejam previstas no anexo III.

2 — O âmbito pessoal é o constante nos anexos II e III.

3 — Esta CCT abrange 947 empresas e 1754 trabalhadores.

###### Cláusula 4.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de três anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia é feita, por qualquer das partes outorgantes até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência previstos nos n.ºs 1 e 2, através do envio às demais partes de carta registada com aviso de recepção, acompanhada de uma proposta negocial.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fun-

damentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da contraproposta, devendo as negociações decorrer dentro das regras da boa fé, da lealdade contratual e da dinâmica do processo negocial.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **SECÇÃO I**

##### **Princípios gerais**

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Definições**

1 — No anexo III desta convenção são definidas as profissões por ela abrangidas com a indicação de categorias e funções/tarefas que lhes competem.

2 — Para efeito do disposto nesta CCT entende-se por:

- a) «Actividade» a actividade que integra um conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria profissional e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;
- b) «Categoria profissional» o conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;
- c) «Escala funcional» o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica funcional e experiência profissional;
- d) «Carreira profissional» a sucessão de categorias ou escalões funcionais correspondentes à evolução do trabalhador na sua actividade/categoria profissional;
- e) «Promoção profissional ou acesso» a passagem de um trabalhador a um escala funcional ou categoria superior;
- f) «Função» o conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;
- g) «Tarefa» a acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental com vista a atingir um fim determinado;
- h) «Posto de trabalho» o conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;
- i) «Nível de qualificação» o posicionamento relativo de uma ou mais actividades/categorias profissionais em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes funções/tarefas;
- j) «Prática profissional/estagiário» o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes ao início de funções de uma categoria.

###### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas em conformidade com os anexos II e III.

###### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Trabalhadores deficientes**

As empresas abrangidas pela presente convenção que necessitem admitir trabalhadores diligenciarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes com formação em desenho, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escala.

###### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Contratos a termo**

1 — Os contratos a termo regem-se de acordo com as normas legais aplicáveis.

2 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em igualdade de condições na admissão em regime de contrato sem termo.

3 — Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

#### **SECÇÃO II**

##### **Condições gerais de carreira**

###### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Condições gerais e regras de admissão**

1 — Aos trabalhadores admitidos será exigida comprovação legal das suas habilitações literárias e profissionais.

2 — As condições mínimas de admissão exigidas ao trabalhador para as profissões/categorias profissionais integradas em cada nível de qualificação são as indicadas no anexo IV, cujas formações específicas/especialidades devem ser as adequadas às respectivas funções.

3 — No provimento das vagas que venham a ocorrer deverá dar-se conhecimento e preferência aos trabalhadores da empresa de acordo com a aptidão e competência profissional para o desempenho da função pretendida, devendo, em caso de igualdade, dar-se prioridade aos trabalhadores com maior antiguidade no escala ou na empresa.

4 — Quando se torne necessário proceder a novas admissões as entidades empregadoras deverão consultar as listas de desemprego junto do serviço de colocações do Sindicato.

5 — No acto de admissão, a empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação do

interessado, profissão a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

6 — Salvo acordo em contrário, a entidade empregadora que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a classificação profissional por este adquirida anteriormente, desde que o trabalhador tenha apresentado previamente documento comprovativo das funções exercidas.

7 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo as regalias anteriormente adquiridas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão e acesso

1 — Aos trabalhadores que, para além de reunirem as condições de admissão, possuam experiência na profissão deverá ser atribuída uma classificação profissional compatível com a sua qualificação e experiência profissionais.

2 — Face à necessidade de admissões, os trabalhadores já ao serviço da empresa que reúnam todas as condições exigidas deverão ter prioridade no acesso a profissões/categorias e escalões mais qualificados.

3 — Os trabalhadores admitidos na profissão de operador heliográfico devem ter a idade mínima de 18 anos.

4 — Os trabalhadores sem experiência a admitir na profissão de desenhador industrial ou de desenhador de arte aplicada deverão estar habilitados, no mínimo, com adequado curso tecnológico — 12.º ano ou curso técnico de nível III das escolas profissionais, de centros ou similares (orientado para a formação base de desenhadores — construções mecânicas, construção naval, mecânica-moldes, electrotecnia, construção civil, etc.) e com conhecimentos gerais de CAD-2D.

5 — A admissão na profissão de desenhador projectista exige experiência profissional anterior de pelo menos três anos em desenho da mesma especialidade e, no mínimo, uma habilitação técnica ao nível de curso de 12.º ano tecnológico ou especialização, podendo aquele tempo de experiência anterior ser de um ano para candidatos habilitados com curso superior de bacharelato/licenciatura em especialidade adequada à profissão.

6 — A admissão na profissão de técnico industrial exige uma experiência profissional de desenhador industrial não inferior a cinco anos, sendo incluídos nestes no mínimo dois anos como desenhador projectista.

7 — A admissão na profissão de desenhador criador industrial exige habilitação mínima de um curso superior de bacharelato ou de licenciatura em Desenho Industrial (Desenho, Design Industrial, Design de Produto, Design

de Produção Industrial, Design de Equipamento, Design de Produção Visual, etc.), ou outra habilitação similar em concepção e projecto de produtos.

8 — A admissão na profissão de desenhador criador industrial, quando os candidatos sejam trabalhadores autodidactas da profissão de desenho, exige pelos menos dois anos de experiência profissional como desenhador projectista e conhecimentos aprofundados de especialidade tecnológica adequados à função a desempenhar.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade empregadora e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

5 — Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Praticante e estagiário

1 — Os trabalhadores admitidos sem experiência numa profissão deverão ser acompanhados por profissionais devidamente qualificados, ou receber formação de integração na profissão, e poderão ser classificados no escalão de praticante ou de técnico estagiário estabelecido no anexo II na respectiva profissão/categoria para a qual foram admitidos.

2 — O tempo de permanência no escalão de praticante, previsto numa profissão (anexo II) é, no máximo, de um ano, podendo este tempo ser reduzido a metade por análise da empresa.

3 — Os escalões A e B de estagiário, previstos na profissão de desenhador criador industrial, correspondem à fase de adaptação na profissão para a qual o trabalhador foi admitido, sendo de um ano o tempo máximo de permanência em cada um dos escalões.

4 — Nas admissões previstas no número anterior, será atribuído o escalão A aos titulares de grau de bacharelato ou diploma equivalente e o escalão B aos titulares de grau de licenciatura ou diploma equivalente.

5 — O tempo de permanência em técnico estagiário é, no máximo, até 18 meses, findo o qual o trabalhador passa ao escalão 1 da respectiva categoria profissional — de desenhador industrial, desenhador de arte aplicada, técnico operacional, medidor orçamentista.

6 — Decorrido o tempo de permanência definido nos números anteriores, é atribuído ao trabalhador o escalão imediatamente seguinte na profissão/categoria profissional.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de acesso ou progressão

1 — Constitui progressão na mesma categoria profissional a passagem do trabalhador ao escalão funcional seguinte decorrido o período de tempo de permanência definido para esse escalão na categoria profissional (anexo II):

- a) Passagem ao escalão 1 após o período de 18 meses na categoria de técnico estagiário;
- b) Passagem ao escalão 2 após o período de três anos no escalão 1;
- c) Passagem ao escalão 3 após o período de três anos no escalão 2;
- d) Passagem ao escalão B (DCI estagiário B) após o período de até um ano no escalão A (DCI estagiário A).

2 — Por iniciativa da entidade empregadora, para efeitos de progressão na profissão/categoria profissional, os tempos de permanência nos escalões de uma profissão/categoria podem ser reduzidos sempre que o trabalhador dê provas de aquisição de novos conhecimentos técnicos que influenciem o desempenho da sua profissão/categoria profissional.

3 — Sem prejuízo do reconhecimento de competências, os trabalhadores com profissões de desenho que completem uma habilitação de bacharelato ou de licenciatura em cursos de especialidade de desenho industrial terão prioridade no acesso à profissão de desenhador criador industrial.

4 — O acesso às categorias de desenhador projectista e de assistente técnico operacional exige experiência profissional não inferior a três anos, respectivamente, na categoria de desenhador industrial e técnico operacional, podendo este tempo ser reduzido por iniciativa da entidade empregadora.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de promoção

1 — Os desenhadores de execução, os desenhadores de execução — gráficos e os desenhadores de execução — topografia, com o tempo mínimo de dois anos de experiência, que completem um curso técnico — 12.º ano ou curso profissional de nível III/12.º ano (escolas secundárias, escolas profissionais ou centros de formação), em especialidade adequada, e com conhecimentos gerais de CAD-2D poderão ser promovidos ao escalão 1 das categorias de desenhador industrial ou de desenhador de arte aplicada.

2 — A promoção à profissão de desenhador projectista exige experiência profissional não inferior a três anos na profissão de desenhador industrial, podendo este tempo ser reduzido por iniciativa da entidade empregadora.

3 — Os trabalhadores das profissões de desenho que completem um curso superior de bacharelato ou de licenciatura em Desenho Industrial (Desenho, Design Industrial, Design de Produto, Design de Produção Industrial, Design de Equipamento, Design de Produção Visual, etc.) poderão ser promovidos à profissão de desenhador criador industrial.

4 — Os desenhadores projectistas poderão ser promovidos a desenhador criador industrial se possuírem conhecimentos aprofundados de tecnologia e produto industrial aplicáveis à função a desempenhar.

5 — Podem ser promovidos a técnico industrial o desenhador industrial, ou o desenhador projectista e o assistente técnico operacional, respectivamente, com o mínimo de cinco e dois anos de adequada experiência profissional na empresa e conhecimentos aprofundados da profissão adquiridos em especialização tecnológica de especialidade da função a desempenhar.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Avaliação e reclassificação profissionais

Com vista à melhoria da produtividade e da sua competitividade as empresas assegurarão as melhores condições de trabalho e de motivação aos trabalhadores, designadamente pela valorização e reclassificação profissionais face ao desempenho funcional e pela aquisição de novos conhecimentos profissionais.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações e de cumprir as cláusulas desta convenção, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;

- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Atender os pedidos de esclarecimentos que lhe sejam dirigidos pelo Sindicato em representação dos seus associados e respeitem pertinentemente à execução desta convenção;
- l) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta CCT;
- m) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações e de cumprir as cláusulas desta convenção, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança,

higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — As entidades empregadoras devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 4,05, ou o seu equivalente em espécie, por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio de refeição nos dias em que faltar.

3 — Não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas dadas até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

1 — Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o contratualmente definido.

2 — Na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho a sede, delegação ou filial em que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

1 — Entende-se por transferência definitiva a mudança do local de trabalho com carácter permanente, estável e definitivo.

2 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

3 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos legais.

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, bem assim da diferença do tempo gasto no trajeto.

## SECÇÃO II

### **Exercício da actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a oito horas por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão comunicá-lo à entidade empregadora ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Reuniões da comissão sindical e da comissão intersindical da empresa com a direcção da empresa**

1 — A comissão sindical e ou intersindical deverá ser recebida pela administração ou pelo seu representante dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira; em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora do horário de trabalho.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa e ou comissão intersindical de empresa com a entidade empregadora serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade empregadora os meios necessários que possua.

3 — As decisões tomadas nas reuniões com a entidade empregadora, bem como as razões em que foram fundamentadas, serão comunicadas a todos os trabalhadores ou afixadas na empresa, facultando a entidade patronal os meios necessários que possua.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Acção sindical na empresa**

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa,

nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Reunião de trabalhadores**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Delegados sindicais, comissão sindical e comissão intersindical**

1 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição de delegados sindicais**

1 — As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Direito a instalações**

1 — Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior

da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Direito de afixação e informação sindical**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Direito a informação e consulta**

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes nas suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas nesta convenção colectiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se a sua complexidade justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar sempre que possível o consenso.

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2 — O trabalhador entrega à empresa a declaração individual a autorizar o desconto da quota sindical na sua remuneração, indicando o seu valor estatutário e o respectivo sindicato.

3 — A declaração prevista no número anterior, bem como a sua revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da entrega à empresa.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Duração e organização do tempo de trabalho

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2 — Sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será, no máximo, de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade e mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical, ou do sindicato signatário.

4 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores ou do sindicato signatário deverá ser justificada por escrito.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Regime de adaptabilidade do tempo de trabalho

1 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses, não podendo exceder cinquenta horas em média num período de três meses.

3 — A entidade empregadora deve manter o registo legalmente previsto que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora do início e de termo do trabalho, nas situações em que for adaptado um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

4 — O sistema de controlo de horários do número anterior deverá permitir a consulta por parte dos trabalhadores abrangidos.

5 — Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o cumprimento do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode implicar a redução semanal de trabalho em dias ou meios dias completos de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam duas horas por dia, referidas no n.º 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar quando permitidas nos termos da Lei.

7 — Se a média das horas de trabalho semanal prestado no período de seis meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no n.º 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste período de horas não prestado.

8 — As alterações de organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos sete dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

9 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Fixação do horário de trabalho

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

2 — Compete aos empregadores o estabelecimento dos horários de trabalho nos termos legais.

3 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

4 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados



sindicais, serem afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

5 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

6 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade empregadora.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de cento e setenta e cinco ou cento e cinquenta horas suplementares anuais, consoante se trate de empresa que empregue até 50 ou mais trabalhadores.

2 — Quando se considere indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, e, para além dos turnos, regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos,

só será autorizado quando a entidade empregadora comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

3 — A retribuição referida no número anterior poderá, por acordo, ser substituída por uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

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

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho. O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

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

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a Comissão de Trabalhadores, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de registo e arquivo do Ministério do Trabalho.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

7 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços; este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

9 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade ou 20 de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou a passar a horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem o mais rapidamente possível após a comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

10 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

11 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

12 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

13 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade empregadora.

14 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

15 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

## SECÇÃO II

### Alterações ao objecto do contrato de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

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

2 — As funções contratadas compreendem as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional

adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — O empregador deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

4 — Sempre que o trabalhador exercer com carácter de permanência as funções predominantes de categoria e ou escalão superior será neles reclassificado com a data e retribuição reportadas ao início dessas funções.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Substituição de trabalhadores da mesma profissão

Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão mas de escalão superior terá direito ao respectivo grau de remuneração durante o tempo efectivo da substituição.

## CAPÍTULO V

### Remunerações mínimas

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por esta CCT são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de trabalho igual salário igual.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais, correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora (*RH*) é a seguinte:

$$RH = RM \times 12/52 \times n$$

sendo:

*RM* = retribuição mensal;

*Hs* = horário semanal;

*n* = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo trabalhador mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a € 50.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal na 1.<sup>a</sup> hora diária, 75 % na 2.<sup>a</sup> hora e 100 % nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1. <sup>a</sup> hora .....	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
2. <sup>a</sup> hora .....	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes .....	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 — Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 39.<sup>a</sup> e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times N \times RH$$

sendo:

*R* = remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

*N* = número de horas de trabalho prestado;

*RH* = remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que este tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou acidente de trabalho não podem ver reduzidas as regalias sociais anteriormente adquiridas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de natal

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, um ano de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3 — Os trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores que no decurso do ano civil tenham prestado mais de seis meses de serviço e tenham tido o seu contrato suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho têm direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Data e documento de pagamento

1 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual

conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base das demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber; deverá também fazer parte do documento a apólice de seguro de acidentes de trabalho, bem como a identificação da seguradora.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

## **CAPÍTULO VI**

### **Deslocações em serviço**

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

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

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 22.<sup>a</sup>, nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade empregadora será a responsável por todos e quaisquer prejuízos, incluindo perda de salários daí resultantes.

5 — A utilização do automóvel particular do trabalhador ao serviço da empresa tem carácter excepcional e deverá ser sempre objecto de autorização prévia pelo empregador, que assumirá a responsabilidade e o pagamento das despesas resultantes desse uso.

6 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho, ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

7 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 39.<sup>a</sup> e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

8 — A entidade empregadora tem de custear as despesas do trabalhador impostas pelas deslocações,

podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo para as despesas com alimentação e alojamento, devendo ser sempre pagas as despesas com transportes.

9 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Pequenas deslocações**

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

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,37% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;
- c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Grandes deslocações no País**

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas grandes deslocações no País:

- a) A uma verba diária fixa de 0,6% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações no estrangeiro**

1 — As normas reguladoras das deslocações para fora do País serão objecto de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, podendo haver lugar a ajudas de custo para as despesas com alimentação e alojamento.

2 — Do texto do acordo deverá constar, nomeadamente:

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar fora do País;
- b) Moeda em que será efectuada a retribuição diária e ajudas de custo e respectivo lugar de pagamento;
- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acessos a cuidados de saúde;
- e) Duração máxima do tempo de trabalho;
- f) Períodos mínimos de descanso;
- g) Férias retribuídas;
- h) Pagamento do trabalho suplementar;
- i) Eventual acompanhamento familiar.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de disposições imperativas mais favoráveis para o trabalhador.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Descanso suplementar nas grandes deslocações**

1 — A partir da entrada em vigor do presente contrato os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação para local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho, até um máximo de cinco dias por cada ano completo de grande deslocação.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Doença do pessoal nas grandes deslocações**

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 53.<sup>a</sup> e 54.<sup>a</sup> e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do 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 medicamentos durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Seguro do pessoal deslocado**

1 — Nas grandes deslocações, as entidades empregadoras deverão segurar os trabalhadores deslocados, durante o período de deslocação, contra riscos de acidente de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda

efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior à média da soma das tabelas salariais I e II, multiplicada por 100.

2 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade empregadora, acompanham o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro a acordar entre aquele e a entidade empregadora.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Transportes e preparação das grandes deslocações**

Compete às entidades empregadoras, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local de deslocação.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Férias do pessoal deslocado**

Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado pode regressar ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade empregadora, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Períodos de inactividade**

As obrigações das entidades empregadoras para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Abono para equipamento ou vestuário**

Os trabalhadores deslocados fora do País terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição de vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Falecimento do pessoal deslocado**

1 — No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no n.º 1.

## **CAPÍTULO VII**

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal obrigatório**

1 — Os dias de descanso semanal complementar e obrigatório são, respectivamente, o sábado e o domingo,

sem prejuízo dos casos previstos na lei e nesta convenção, bem como de outros regimes vigentes em situações de deslocação de trabalhadores.

2 — O dia de descanso semanal complementar previsto no número anterior pode ser observado em dia diferente do sábado, por acordo com os trabalhadores, quando vigore o regime de adaptabilidade ou de anulação de horário, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São considerados, para todos os efeitos, feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (feriado móvel);  
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 pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos dias previstos no n.º 1, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Em cada ano civil, o trabalhador abrangido por esta CCT tem direito a um período de férias retribuídas.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos no Código do Trabalho, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 212.º e no n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-la 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 de gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se a entidade empregadora e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

6 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

- a) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta;
- b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta;
- c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta.

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

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2 — O aumento do período de férias previsto na cláusula 69.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3 — Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Acumulação 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 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

2 — Na falta de acordo caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito as ORT.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade empregadora e a entidade referida no n.º 2 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta ou em data a acordar entre as partes, o gozo dos restantes dias de férias preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — 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 empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

6 — 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.

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

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

9 — Se não tiver sido respeitado pela entidade empregadora o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade empregadora se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 75.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Encerramento para férias**

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encenar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nesta convenção, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Férias e suspensão do contrato de trabalho**

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 ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho prestado, até ao máximo de 20 dias úteis, e ao correspondente subsídio de férias.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Interrupção 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 pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta**

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Atrasos na apresentação ao serviço**

1 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

2 — A entidade empregadora poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras, ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);
- d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador), acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador nos termos da lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez



por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;

- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e desta convenção;
- 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 qualificadas, nomeadamente as ausências pelo tempo necessário para a doação de sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o afastamento do trabalhador do local de trabalho e para exercer as funções de bombeiro, neste caso desde que os dias de falta não excedam, em média, três dias por mês e não cause prejuízo sério para a actividade da entidade empregadora.

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

3 — Implicam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção na doença, e para consultas e exames médicos não previstos na alínea e) do n.º 1;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea f) do n.º 1 quando superiores a 20 ou 15 dias por ano desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa para assistência a filhos, adoptados ou enteados respectivamente com idade até 10 anos ou superior;
- d) As previstas na alínea k) do n.º 1 quando superiores a 30 dias por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, se este o determinar.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

5 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

6 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

7 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade empregadora, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo v.

## CAPÍTULO VIII

### Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Princípios sobre a igualdade

1 — É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.

2 — Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

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

2 — No caso de nascimento múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — 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 ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no Código Penal.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos

termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos;

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

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

- a) A licença parental, de três meses, conferindo os primeiros 15 dias o direito a um subsídio nos termos da segurança social, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual a períodos normais de trabalho de três meses.

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

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

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

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos dos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Faltas para assistência a menores e a portadores de deficiência ou doença crónica**

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

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

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores aos quais tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e outras atribuições patrimoniais**

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Proibição de 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 subsequentes 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.

5 — 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.

6 — 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 da justa causa.

7 — O empregador não se pode opor à reintegração.

## **CAPÍTULO IX**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 90.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados no número a seguir, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

#### **Cláusula 91.<sup>a</sup>**

##### **Aplicação de sanções disciplinares**

1 — 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 em auto reduzido a escrito.

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar de que conste a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

#### **Cláusula 92.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

#### **Cláusula 93.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade do procedimento disciplinar**

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento pelo empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

#### **Cláusula 94.<sup>a</sup>**

##### **Execução de sanções disciplinares**

A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar até três meses a contar da decisão, sob pena de caducar.

## **CAPÍTULO X**

### **Trabalhadores estrangeiros**

#### **Cláusula 95.<sup>a</sup>**

##### **Igualdade de tratamento**

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

## **CAPÍTULO XI**

### **Trabalhadores-estudantes**

#### **Cláusula 96.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhador-estudante**

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação ou de especialização, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos direitos consignados na respectiva lei em vigor dos trabalhadores-estudantes.

2 — Para beneficiar das regalias constantes na lei supracitada, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

## **CAPÍTULO XII**

### **Formação profissional**

#### **Cláusula 97.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

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

2 — As empresas deverão promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, proporcionando as condições, em horário laboral e pós-laboral, de frequência de acções de formação, de aperfeiçoamento, de especialização, de reciclagem ou de reconversão profissional.

3 — A conclusão com aproveitamento de uma acção de formação pode servir para reforçar a valorização profissional do trabalhador, designadamente no respeitante a acessos e promoções.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 98.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Certificado do trabalho**

1 — Quanto cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou os cargos que desempenhou.

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

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

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

##### Cláusula 100.<sup>a</sup>

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

1 — As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Comissão paritária**

##### Cláusula 101.<sup>a</sup>

###### **Constituição**

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor desta convenção será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações empregadoras e igual número em representação do sindicato outorgante.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações empregadoras e sindicais junto da comissão paritária poderão ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

##### Cláusula 102.<sup>a</sup>

###### **Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas da presente CCT;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento**

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação da presente convenção.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Subcomissões**

1 — A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Disposições gerais e transitórias**

##### Cláusula 105.<sup>a</sup>

###### **Carácter globalmente mais favorável**

1 — A presente CCT substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e protocolos assinados aplicáveis aos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante cujas categorias constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações empresariais outorgantes.

2 — Por efeito da aplicação das disposições desta CCT, não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou escalão, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades empregadoras.

3 — As partes outorgantes reconhecem expressamente para todos os efeitos que a presente CCT é globalmente mais favorável que a CCT anterior.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **IRCT revogados**

A entrada em vigor da presente CCT faz substituir as publicações desta CCT entre a FENAME e o SQTQD,

insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1999, e 24, de 29 de Junho de 2002.

## ANEXO I

### Tabelas salariais

#### 1 — Remunerações mínimas:

(Em euros)

Grau	Tabela I	Tabela II
A1 .....	1 425	1 525
A .....	976	1 014
B .....	840	871
C .....	735	766
D .....	708	742
E .....	649	677
F .....	625	654
G .....	580	624
H .....	553	581
I .....	524	551
J .....	491	514
L .....	463	484
M .....	428	444
N .....	388	388

*Nota.* — Remuneração média aritmética mensal (tabela I e II): € 686,43.

#### 2 — Critério diferenciador de tabelas:

2.1 — Deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro:

- A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a € 563 642;
- A tabela II aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja superior a € 563 642.

2.2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação nos últimos três anos de exercício.

2.3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

2.4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

2.5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II por força de regulamentação colectiva em vigor não poderão passar a aplicar a tabela I.

#### 3 — Produção de efeitos:

3.1 — As tabelas salariais de remunerações mínimas para 2006 referidas no n.º 1 produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2006.

3.2 — Os valores salariais retroactivos poderão ser processados até duas vezes.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões/categorias profissionais e escalões, em graus de remuneração mínima

Graus	Profissões/categorias profissionais e escalões
A1	Desenhador criador industrial (escalão 3). Técnico industrial (escalão 3).
A	Assistente técnico operacional (escalão 3). Desenhador criador industrial (escalão 2). Desenhador projectista (escalão 3). Técnico industrial (escalão 2).
B	Assistente técnico operacional (escalão 2). Desenhador criador industrial (escalão 1). Desenhador projectista (escalão 2). Técnico industrial (escalão 1).
C	Assistente técnico operacional (escalão 1). Desenhador projectista (escalão 1). Medidor orçamentista principal. Planificador principal.
D	Agente de métodos. Coordenador de obras (escalão 2). Desenhador criador industrial (estagiário B). Desenhador de arte aplicada (escalão 3). Desenhador industrial (escalão 3). Medidor orçamentista (escalão 3). Planificador (escalão 3). Preparador de comando numérico (escalão 3). Preparador de trabalho (escalão 3). Técnico operacional (escalão 3).
E	Coordenador de obras (escalão 1). Desenhador de arte aplicada (escalão 2). Desenhador industrial (escalão 2). Medidor orçamentista (escalão 2). Planificador (escalão 2). Preparador de comando numérico (escalão 2). Preparador de trabalho (escalão 2). Técnico operacional (escalão 2). Técnico de prevenção, higiene e segurança (escalão 2).
F	Agente de normalização. Desenhador criador industrial (estagiário A). Desenhador de arte aplicada (escalão 1). Desenhador industrial (escalão 1). Maquetista principal. Medidor orçamentista (escalão 1). Planificador (escalão 1). Preparador de comando numérico (escalão 1). Preparador de trabalho (escalão 1). Técnico de prevenção, higiene e segurança (escalão 1). Técnico operacional (escalão 1).
G	Desenhador de execução (escalão 3). Desenhador de execução — gráfico (escalão 3). Desenhador de execução — topografia (escalão 3). Medidor (escalão 3). Técnico estagiário (até 18 meses).
H	Desenhador de execução (escalão 2). Desenhador de execução — gráfico (escalão 2). Desenhador de execução — topografia (escalão 2). Maquetista (escalão 3). Medidor (escalão 2). Preparador auxiliar de trabalho (escalão 2).
	Arquivista técnico (escalão 3). Desenhador de execução (escalão 1). Desenhador de execução — gráfico (escalão 1).

Graus	Profissões/categorias profissionais e escalões
I	Desenhador de execução — topografia (escalão 1). Maquetista (escalão 2). Medidor (escalão 1). Preparador auxiliar de trabalho (escalão 1).
J	Arquivista técnico (escalão 2). Maquetista (escalão 1). Operador heliográfico/microfilmagem.
L	Arquivista técnico (escalão 1). Operador heliográfico.
M	Arquivista técnico praticante.
N	Operador heliográfico praticante.

### ANEXO III

#### Definição de funções

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que efectua estudos de métodos e tempos, de forma sistemática, e, se necessário, a coordenação na sua área para a execução dos trabalhos, procedendo às análises convenientes, designadamente sobre ferramentas, materiais ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Efectua ou colabora em estudos com vista à melhoria da organização do trabalho, tendo como objectivo, nomeadamente, a melhoria da produtividade. Colabora ou dá apoio noutras acções executivas, designadamente na preparação de dados com interesse para a orçamentação. Pode, se necessário, acumular funções de preparação de trabalho.

*Agente de normalização.* — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto a produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender no arquivo e na divulgação das normas.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação técnica relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos quando solicitados e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

*Arquivista técnico praticante.* — É o trabalhador que realiza o período de prática para ascender à categoria de arquivista técnico.

*Assistente técnico operacional.* — É o trabalhador que, pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projecto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na pre-

paração/programação de trabalhos, gestão de projecto ou optimização de meios, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da acção e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo na implementação de projectos ou acções de uma ou várias actividades.

*Coordenador de obras.* — É o trabalhador que coordena e fiscaliza as diferentes fases das obras de grandes investimentos e os trabalhos dos diferentes empreiteiros, de acordo com os respectivos desenhos. Elabora as especificações de consulta sobre materiais e ou obras e confere as facturas relativamente às obras executadas.

*Desenhador criador industrial.* — É o trabalhador que, sendo especialista em concepção de produto industrial, com base nos seus conhecimentos e capacidades, desenvolve uma actividade criativa de desenho industrial no estudo ou projecto de produto industrial e concebe as suas formas finais, de natureza tecnológica, estética e de qualidade de produto, considerando requisitos funcionais e ergonómicos, materiais, processos e técnicas de fabrico, exigências de custo, elementos de comunicação e ilustrações técnicas ou técnico-comerciais. Elabora, executa ou dirige execução de desenhos, modelos e protótipos de modo a permitir a avaliação antecipada do aspecto geral do estudo ou projecto e sua concepção e execução. De acordo com a sua especialização, pode executar todo um conjunto de tarefas, como sejam:

- 1) Utilizar sistemas computadorizados de CAD e outros suportes necessários no estudo, desenvolvimento ou pormenorização na elaboração e digitalização de documentos técnicos, desenhos de concepção, de definição do produto e esquemas, se necessário com recurso ao desenho tridimensional. Pode colaborar com outros especialistas ou engenheiros na solução de problemas de produção, qualidade de produto, técnico-comerciais e de organização industrial. Colabora ou desenvolve planos de actuação e de informação/comunicação necessários à criação e apresentação do estudo e projecto de produto ou de estratégia de mercado;
- 2) Estudo, concepção e desenvolvimento de projecto industrial e da sua fabricação, bem como análise e definição de soluções técnicas de métodos e processos de fabrico/produção, designadamente em tecnologia da engenharia mecânica, com recurso à sua especialização em tecnologia e CAD/CAM/CIM. No desempenho da sua função pode realizar uma acção especializada de interligação projecto-produção ou no estudo e análise da aplicação de linguagem de programação adequada ao desenho de projecto de produto, sua fabricação e técnicas e processos de automação, na definição de parâmetros e optimização de meios, custos, qualidade e utilização de sistemas e equipamentos. Colabora com outros especialistas ou engenheiros na solução de problemas de projecto, produção, operação e gestão/organização industrial.

*Desenhador de arte aplicada.* — É o trabalhador que, sob directivas gerais no âmbito da sua especialidade, a partir de plano definido, de desenho de concepção ou da análise de um pedido, tem a capacidade de exe-

cutar as peças desenhadas até ao pormenor necessário à sua produção, executando desenho técnico de arte aplicada ou desenho de maquete gráfica e arte final, necessário à apresentação e produção de peças decorativas, de edições, relatórios técnicos, catálogos, embalagens, publicidade, folhetos e outros trabalhos técnico-artísticos ou gráficos. Define arranjos gráficos e cores na preparação dos trabalhos. Pode acompanhar ou coordenar, se necessário, os trabalhos em produção. Prepara ou analisa orçamentos dos trabalhos a executar. Pode utilizar sistemas computadorizados aplicados ao desenho de arte aplicada, decorativo ou gráfico, ilustração e paginação no desempenho da sua função. Pode especializar-se em desenho técnico-artístico/decorativo ou em desenho de artes gráficas.

*Desenhador de execução.* — É o trabalhador que, no âmbito de uma especialidade e segundo directivas bem definidas, com eventual apoio de profissionais mais qualificados, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executa desenhos ou esquemas, gráficos ou alterações até ao pormenor necessário que lhe seja definido, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos simples de medição ou de dimensão requeridos pela natureza do trabalho em execução. Poderá efectuar medições e recolha de elementos existentes respeitantes aos trabalhos em que participa, seguindo orientações precisas. Consulta ou recebe instruções do responsável pelo trabalho acerca das dificuldades de execução ou modificações.

*Desenhador de execução — gráfico.* — É o trabalhador que, a partir de orientações bem definidas, executa trabalhos gráficos ou de publicidade com base em esboços ou elementos técnicos fornecidos. Copia por decalque ou amplia, através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores de maquete com tinta-da-china autográfica ou tintas opacas (nanquins), para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia poderá desenhar, a lápis ou a tinta, cada uma das cores a partir do original ou maquete, dando-lhes ponto ou não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra ou fazer as necessárias gravações.

*Desenhador de execução — topografia.* — É o trabalhador que, segundo directivas bem definidas e eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa o desenho de plantas, cartas e perfis topográficos a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico ou fotogramétrico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada, faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Consulta ou recebe instruções do responsável pelo trabalho acerca das dificuldades de execução ou modificações no trabalho.

*Desenhador industrial.* — É o trabalhador que, sob directivas gerais no âmbito da sua especialidade, a partir de plano definido ou de desenho de concepção, tem a capacidade de executar as peças desenhadas até ao pormenor necessário à sua fabricação ou execução em obra. Utiliza os conhecimentos de materiais, de técnicas de fabrico e das práticas de construção. Pode efectuar cálculos e medições que completem os dados recebidos

ou recolhidos. Não tem funções de coordenação. Consulta o responsável pelo projecto acerca da sua execução ou modificações que julgar necessárias ou convenientes no trabalho. De harmonia com a sua habilitação profissional ou especialização e correspondente prática do sector, exerce a sua actividade com base predominante numa das três áreas de actuação:

- 1) Pode especializar-se na utilização de sistemas computadorizados aplicados ao desenho técnico - CAD-2D;
- 2) Pode especializar-se na utilização de sistemas aplicados a processos automáticos de fabrico CAD/CAM;
- 3) Pode especializar-se no acompanhamento de execução de obra, fases de fabrico, montagem ou instalação ligado aos trabalhos de desenho a que dá a sua colaboração.

Com base no exercício da categoria profissional será designado, nomeadamente, como desenhador industrial de máquinas, de mecânica geral, de moldes, de cunhos e cortantes, de construção metálica ou naval, de mobiliário, de estruturas, electrotécnico, de AVAC, frigorista, de construção e obras e de instalações industriais.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojecto e projecto de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, definição da geometria dimensional, esboço ou desenho, podendo efectuar os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários ao seu desenvolvimento, estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. De harmonia com a sua formação técnica ou especialização e a correspondente prática do sector, exerce a sua actividade com base predominante numa das cinco áreas de actuação:

- 1) Pode especializar-se na utilização de sistemas computadorizados aplicados ao desenho técnico — CAD-2D/3D;
- 2) Pode especializar-se em assistência técnica na concretização e gestão de obra, sua montagem ou instalação. Acompanha ou coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais;
- 3) Pode especializar-se em assistência técnica à produção, designadamente na execução de fabrico por processo automático CAD/CAM. Acompanha ou coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais;
- 4) Pode especializar-se na assistência técnica pós-venda, técnico-comercial ou de comercialização de produtos;
- 5) Pode especializar-se na gestão de qualidade e desenvolvimento de produto.

Com base na sua especialidade será designado, nomeadamente, como desenhador projectista de máquinas, de mecânica geral, de cunhos e cortantes, de moldes, de mobiliário, de construção metálica ou naval, de estruturas, de mecatrónica-automação, electrotécnico, de AVAC, frigorista, de construção e obras e de instalações industriais.

*Maquetista.* — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só algumas peças simples, como escadas, telhados, chaminés, muros, etc.

*Maquetista principal.* — É o trabalhador que, tendo sob sua responsabilidade uma sala de gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo de finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em vista o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maqueta a executar.

*Medidor.* — É o trabalhador que, predominantemente, determina com rigor as quantidades e qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto, peças desenhadas e escritas, e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos custos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento de tempo de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor orçamentista.* — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, e calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Medidor orçamentista principal.* — É o trabalhador que, tendo experiência acumulada na especialidade, em medições e orçamentos, está capacitado à elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos e execução dos trabalhos. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração e organização dos respectivos cadernos de encargos.

*Operador heliográfico/microfilmagem.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquinas heliográficas e de microfilmagem, revela e arquiva os respectivos microfilmes.

*Operador heliográfico.* — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

*Operador heliográfico praticante.* — É o trabalhador que realiza o período de prática para ascender à categoria de operador heliográfico.

*Planificador.* — É o trabalhador que analisa projectos executivos e elabora a sua planificação de fabrico ou construção e assume o controlo da progressão dos trabalhos ou das obras em curso, assegurando a sua compatibilidade e exequibilidade no tempo e nas disponibilidades dos meios de produção. Prevê os prazos de fabricação e organiza ou adapta os meios de acção necessários, materiais e humanos, às diferentes fases da produção determinada superiormente. Efectua o estudo de situações de desvios e toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, assegura a sua adaptação e efectua registos de evolução e controlo da programação dos trabalhos.

*Planificador principal.* — É o trabalhador que, tendo experiência acumulada em planificação e controlo de fabrico, para além de executar a função de planificador, está capacitado à organização e elaboração de planos de produção com base em projectos executivos e definição superior, dado ao seu conhecimento de técnicas de planificação, métodos, execução e controlo de trabalhos. Pode assegurar funções de coordenação.

*Preparador auxiliar de trabalho.* — É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, geralmente sob orientação do preparador de trabalho, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na produção, atribuindo os tempos de execução das tabelas existentes.

*Preparador de comando numérico.* — É o trabalhador responsável pela realização dos trabalhos necessários à elaboração das instruções a fornecer ao comando e ao operador de uma máquina de comando numérico; compete-lhe, nomeadamente, transcrever as operações a executar automaticamente pela máquina numa linguagem simbólica, adequada ao conjunto comando-máquina, podendo utilizar sistemas computadorizados; procede ou superintende na obtenção da fita perfurada (fita magnética ou qualquer outro suporte), que introduzirá o programa no comando; redige as instruções necessárias ao operador da máquina; eventualmente acompanha o arranque de novos programas, pode proceder directamente à preparação do trabalho a executar ou receber o trabalho já preparado em moldes convencionais.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos e análise de métodos, prepara a execução de trabalhos, estabelecendo os modos operatórios a utilizar na fabricação, nomeadamente através de máquinas por comando numérico de controlo (CNC), tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais; pode, eventualmente, atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Técnico de prevenção, higiene e segurança.* — É o trabalhador que tem por função, ao serviço da empresa, cumprir as funções que lhe estão atribuídas em matéria de prevenção, higiene e segurança. Poderá colaborar noutras tarefas no âmbito do serviço de higiene e segurança na empresa.



**Técnico estagiário.** — É o trabalhador que, estando habilitado com uma formação técnica de desenho nível III/especialização tecnológica, realiza o estágio de adaptação para ingresso nas categorias de desenhador industrial, de desenhador de arte aplicada, medidor orçamentista, preparador de trabalho ou planificador, executando trabalhos da especialidade sob orientação de profissionais mais qualificados.

**Técnico industrial.** — É o trabalhador proveniente de grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado, para efeitos salariais, ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

**Técnico operacional.** — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos de desenho e a partir do estudo e análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-os aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de realizações de uma ou várias actividades do projecto em execução.

#### ANEXO IV

##### Enquadramento das profissões/categorias profissionais em níveis de qualificação

Níveis de qualificação e categorias profissionais	Formação
Nível 1 — quadros superiores . . . Desenhador criador industrial.	Licenciatura, bacharelato ou equivalente nível v-UE. Autodidacta, oriundo de função similar de nível 2.
Nível 2 — quadros médios . . . . . 2.1 — Técnicos administrativos: [ . . . ] 2.2 — Técnicos de produção e outros: Assistente técnico operacional; Desenhador criador industrial; Desenhador projectista; Técnico industrial.	Bacharelato ou equivalente nível iv-UE. Autodidacta, oriundo de função similar de nível 4/3 e com especialização técnica.
Nível 3 — encarregados, contra-mestres, mestres e chefes de equipa: Agente de métodos; Agente de normalização; Coordenador de obras; Medidor orçamentista principal; Maquetista principal; Planificador principal; Técnico de prevenção, higiene e segurança; Técnico operacional.	Idêntica à do nível 4.

Níveis de qualificação e categorias profissionais	Formação
Nível 4 — profissionais altamente qualificados: 4.1 — Administrativos, comércio e outros: [ . . . ] 4.2 — Produção: Desenhador de arte aplicada; Desenhador industrial; Medidor orçamentista; Planificador; Preparador de comando numérico; Preparador de trabalho; Técnico estagiário; Técnico operacional.	Diploma de nível III-UE/12.º ano; curso secundário tecnológico; ou autodidacta, de função de nível 5.
Nível 5 — profissionais qualificados: 5.1 — Administrativos: [ . . . ] 5.2 — Comércio: [ . . . ] 5.3 — Produção: Desenhador de execução; Desenhador de execução — gráfico; Desenhador de execução — topografia; Medidor. 5.4 — Outros: Maquetista.	Curso secundário geral — 12.º ano. Diploma de nível II-UE, ou FP equiparada. Curso geral — ensino técnico. Curso geral — ensino liceal.
Nível 6 — profissionais semiqua- lificados (especializados): 6.1 — Administrativos, comércio e outros: [ . . . ] 6.2 — Produção: Arquivista técnico; Arquivista técnico praticante; Operador heliográfico/microfilmagem; Operador heliográfico; Operador heliográfico praticante; Preparador auxiliar de trabalho.	Ensino básico — 9.º ano+FP ou F. Ocupacional. Diploma de nível I-UE+FP.
Nível 7 — profissionais não qualificados (indiferenciados): 7.1 — Administrativos, comércio e outros: [ . . . ] 7.2 — Produção: [ . . . ]	Ensino básico (*) (IP; CP; EB — 9.º ano).

(\*) Do grupo etário do trabalhador.

Profissões existentes em dois níveis de qualificação:  
Desenhador criador industrial — 1 e 2;  
Técnico operacional — 3 e 4.

**ANEXO V**  
**Comunicação de falta**

**COMUNICAÇÃO DE FALTA**  
(a preencher pelo trabalhador)

**ORIGINAL**  
(frente)

Nome \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_  
Profissão \_\_\_\_\_ Sector \_\_\_\_\_

comunica que deseja faltar ☐  
faltou ☐ ao serviço no seguinte período:

Em \_/\_/\_/ a \_/\_/\_/ das \_ às \_ horas

De \_\_\_\_\_  
por motivo de \_\_\_\_\_

Pretende que esta(s) falta(s) seja(m) considerada(s):

- ☐ Justificada (s) com retribuição.  
☐ Justificada (s) sem retribuição.  
☐ Licença sem retribuição.

Caso esta(s) falta(s) determine(m) perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

- ☐ Sim; ☐ Não.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(Assinatura)

*Nota:* - Sempre que possível, a presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação

**Destacável**

Recebemos a comunicação de falta, apresentada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
por \_\_\_\_\_

referente ao período Em \_/\_/\_/ a \_/\_/\_/  
De das \_\_\_\_ h \_\_\_\_ as \_\_\_\_ b \_\_\_\_

A Entidade Patronal

**A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL**

**ORIGINAL**  
(verso)

Informação dos serviços: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**DECISÃO**

- A falta considera-se ☐ Justificada com retribuição.  
☐ Justificada sem retribuição.  
☐ Injustificada sem retribuição.  
☐ Injustificada com desconto nas férias.  
☐ Licença sem retribuição.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(Assinatura e carimbo)

**COMUNICAÇÃO DE FALTA**  
(a preencher pelo trabalhador)

**DUPLICADO**  
(frente)

Nome \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_  
Profissão \_\_\_\_\_ Sector \_\_\_\_\_

comunica que deseja faltar ☐  
faltou ☐ ao serviço no seguinte período:

Em \_/\_/\_/ a \_/\_/\_/ das \_ às \_ horas

De \_\_\_\_\_  
por motivo de: \_\_\_\_\_

Pretende que esta(s) falta(s) seja(m) considerada(s):

- ☐ Justificada (s) com retribuição.  
☐ Justificada (s) sem retribuição.  
☐ Licença sem retribuição.

Caso esta(s) falta(s) determine(m) perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

- ☐ Sim; ☐ Não.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(Assinatura)

*Nota:* - Sempre que possível, a presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação

**A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL**

**DUPLICADO**  
(verso)

Informação dos serviços: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**DECISÃO**

- A falta considera-se ☐ Justificada com retribuição.  
☐ Justificada sem retribuição.  
☐ Injustificada sem retribuição.  
☐ Injustificada com desconto nas férias.  
☐ Licença sem retribuição.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(Assinatura e carimbo)

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão

O Trabalhador

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Lisboa, 20 de Dezembro de 2006.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

*José de Oliveira Guia, presidente.  
Vicente António Cabela Germino, vogal da direcção.*

Pelo SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Manuel Magro Toscano, mandatário.*

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações:

ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;  
AIM — Associação das Indústrias Marítimas;  
AIM — Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 20 de Dezembro de 2006. — O Presidente,  
*José de Oliveira Guia.*

Depositado em 9 de Janeiro de 2007, a fl. 154 do livro n.º 10, com o n.º 03/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global.**

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1986, 30, de 15 de Agosto de 1987, 30, de 15 de Agosto de 1988, 30, de 16 de Agosto de 1989, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1994, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 30, de 15 de Agosto de 1998, 30, de 15 de Agosto de 1999, e 29, de 8 de Agosto de 2001.

## **CAPÍTULO I**

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

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e Regiões Autónomas e obriga todos os trabalhadores afectos à actividade de agência de viagens representados pelo sindicato outorgante e que exerçam funções nos escritórios centrais, escritórios anexos, filiais ou quaisquer outras dependências, quer o serviço seja executado dentro ou fora do escritório e os empregadores representados pela APAVT.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho aplica-se igualmente aos mesmos trabalhadores, mesmo que temporariamente deslocados para o estrangeiro, ainda que para filial ou sucursal, sem prejuízo de maiores garantias emergentes dos usos ou das normas, salvo as imperativas de direito local.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 — A presente convenção entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e revogará automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, aplicando-se apenas às situações futuras, salvo o disposto em contrário na presente convenção.

2 — O período de vigência será de 24 meses, renovando-se, automaticamente, por períodos de 12 meses, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro do ano para o qual são aprovadas e vigorarão pelo prazo de um ano.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Revisão e denúncia**

1 — O processo de revisão deverá processar-se nos termos da lei, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao

termo de vigência da presente convenção, acompanhada de uma proposta de revisão parcial ou total do acordo.

3 — Havendo denúncia, a convenção colectiva renova-se pelo período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano.

4 — A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevivência fixado no número anterior desde que tenham decorrido pelo menos seis anos desde a denúncia.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço dos empregadores abrangidos por esta convenção os trabalhadores que tenham completado as idades mínimas previstas na lei geral.

2 — Não é permitido aos empregadores fixar a idade máxima de admissão.

3 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que possuam habilitações literárias mínimas exigidas por lei e carteira profissional, quando obrigatória.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Condições especiais de admissão**

1 — Devem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preencham as condições de admissão a seguir referidas:

Categorias	Condições de admissão
Paquete .....	Tenha completado 16 anos de idade e a escolaridade mínima obrigatória e ainda não tenha 18 anos.
Praticante .....	Tenha completado 18 anos de idade e a escolaridade mínima obrigatória e ainda não tenha 21 anos.
Aspirante .....	Tenha completado 21 anos de idade e possua como habilitações mínimas o 12.º ano de escolaridade ou equivalente.
Recepcionista, contínuo, telefonista, motorista e cobrador.	Tenha completado 18 anos de idade e possua como habilitações mínimas o 9.º ano de escolaridade.
Servente de limpeza .....	Tenha completado 18 anos de idade.
Técnico de turismo principiante.	Possua como habilitações o curso de técnico de turismo.
3.º técnico administrativo ...	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e um ano de experiência no sector.
3.º técnico de turismo .....	Possua como habilitações o curso de técnico de turismo e um ano de experiência no sector.
2.º técnico administrativo ...	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e três anos de experiência no sector.
2.º técnico de turismo .....	Possua como habilitações o curso de técnico de turismo e três anos de experiência no sector.
1.º técnico administrativo ...	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e seis anos de experiência no sector.

Categorias	Condições de admissão
1.º técnico de turismo . . . . .	Possua como habilitações o curso de técnico de turismo e seis anos de experiência no sector.
Chefe de secção . . . . .	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e pelo menos sete anos de experiência no sector.
Chefe de serviços . . . . .	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e pelo menos 10 anos de experiência no sector.
Chefe de serviços de contabilidade.	Técnico de contas, licenciado em Economia ou em Contabilidade.
Chefe de agência . . . . .	Possua como habilitações o 12.º ano ou equivalente e 12 anos de experiência no sector.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>, poderão ser admitidos pelo empregador os trabalhadores que, satisfazendo os requisitos profissionais e de antiguidade necessários para o exercício das funções para que se tenham candidatado, não possuam, no entanto, as habilitações literárias mínimas estabelecidas para admissão nas respectivas categorias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Durante o período experimental as partes serão abrangidas por todas as estipulações desta convenção.

4 — Findo o período referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Efeitos de antiguidade

Todo o tempo de trabalho prestado ao mesmo empregador fora do âmbito territorial desta convenção será incluído, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador se este voltar a exercer a sua actividade no continente ou nas Regiões Autónomas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo certo ou incerto fica sujeita ao regime previsto na lei em vigor.

2 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Os empregadores poderão promover, por mérito, os seus trabalhadores em função da avaliação de desempenho indicada nos números seguintes e desde que respeitadas as condições de admissão previstas na cláusula 5.<sup>a</sup>

2 — Os empregadores devem efectuar e divulgar anualmente a avaliação e o desempenho de cada trabalhador, nos termos do regulamento de avaliação do desempenho anexo à presente convenção (anexo III).

3 — A avaliação referida deve basear-se em critérios de assiduidade, produtividade, formação profissional com aproveitamento e diligência.

4 — O mecanismo de avaliação será reanalisado decorridos dois anos desde o início de vigência da presente convenção.

5 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, serão obrigatoriamente promovidos às categorias infra-indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete . . . . .	Praticante . . . . .	Completar 18 anos de idade e três anos de permanência naquela categoria.
Praticante . . . . .	Aspirante . . . . .	Completar 21 anos e três anos de permanência naquela categoria e possua o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.
	Contínuo . . . . .	Completar 21 anos e três anos de permanência na categoria.
Aspirante . . . . .	3.º técnico administrativo . . . . .	Completar 24 anos de idade e no mínimo três anos de permanência naquela categoria.

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Contínuo .....	3.º técnico administrativo .....	Completar 24 anos de idade e no mínimo três anos de permanência naquela categoria e ter completado o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Técnico de turismo principiante ...	3.º técnico de turismo .....	Um ano de permanência naquela categoria.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — Os quadros de pessoal serão organizados nos termos legais em vigor.

2 — Dos quadros referidos no número anterior será enviado um exemplar aos outorgantes da presente convenção, no prazo de 60 dias a contar da data da sua elaboração, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador da execução de funções não compreendidas na actividade contratada, mesmo que compreendidas em categoria profissional inferior, desde que não implique modificação substantiva da posição do trabalhador nem diminuição da sua retribuição.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a 270 dias será obrigatoriamente promovido à categoria profissional imediatamente superior.

3 — Findo o exercício temporário das funções não compreendidas na actividade contratada, o trabalhador retornará às suas funções, com a retribuição que auferia à data da alteração temporária de funções.

4 — Em tudo o omissso nesta cláusula aplica-se o disposto na lei em vigor.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

- Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e de termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- Cobrir de sua conta os riscos resultantes de erros de cálculo em orçamentos, salvo em caso de ocorrência sistemática e frequente desses erros por parte do mesmo trabalhador ou de erros fraudulentos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

#### CAPÍTULO IV

##### Local de trabalho e transferência de local de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Noção de local de trabalho

Por local de trabalho entende-se aquele que for estabelecido pelas partes no contrato de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se o interesse da empresa o exigir e desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador ou se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Presume-se que não causa prejuízo sério a transferência de local de trabalho num raio de 30 km do local onde o trabalhador preste habitualmente o seu trabalho.

3 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência e decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação desde que a transferência seja para fora do concelho do qual o trabalhador é transferido ou de concelhos limítrofes a este último, excepto se o trabalhador residir no concelho para o qual foi transferido ou em concelho limítrofe a este.

4 — Os montantes referidos no número anterior serão os que resultarem da utilização de transportes colectivos de passageiros, excepto táxi.

5 — Em tudo o omissso nesta cláusula aplica-se o disposto na lei em vigor.

#### CAPÍTULO V

##### Prestação do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho e adaptabilidade do horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais e sete horas e meia diárias, ficando a definição do horário de trabalho a cargo do empregador.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando-se o disposto nos números seguintes.

3 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

5 — A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período de quatro meses.

6 — No caso de o período normal de trabalho semanal, no período de referência de quatro meses, exceder as trinta e sete horas e meia semanais, o empregador deverá pagar as horas excedentes como trabalho suplementar.

7 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e sete horas e meia poderá reduzir-se

o período normal de trabalho diário ou reduzir a semana em dias ou meios dias de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

8 — Em tudo o omissa na presente cláusula aplica-se o disposto na lei vigente acerca da adaptabilidade do horário de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, sendo um obrigatório, o domingo, e outro complementar.

2 — O dia de descanso obrigatório pode deixar de ser o domingo se o empregador estiver dispensado de encerrar ao domingo.

3 — O dia de descanso complementar deverá ser o dia imediatamente antes ou imediatamente depois do dia de descanso obrigatório.

4 — O regime previsto nos números anteriores pode ser afastado por acordo escrito entre as partes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1 — A jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Por acordo escrito entre as partes, o trabalho poderá, no entanto, ser prestado até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido ou excluído.

3 — Pontualmente e em situações perfeitamente justificadas, pode ser dispensado o acordo escrito referido no número anterior.

4 — O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia mas serão contados como período efectivo de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalhador que tenha prestado nos 12 meses anteriores à publicação da presente convenção pelo menos cinquenta horas de trabalho entre as 20 e as 22 horas ou cento e oitenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação de trabalho entre as 20 e as 22 horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Registo

1 — O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — Para efeitos desta convenção, o registo pode ser feito por qualquer meio: manual, mecânico ou informático.

3 — No caso de o trabalhador prestar habitualmente o seu trabalho em local não fixo, o registo será validado pelo trabalhador logo que regresse à sede, filial ou escritório de representação onde reporta.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho.

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

3 — 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 12 meses;
- c) Menores.

4 — 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.

5 — 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.

6 — O trabalho suplementar deverá ser sempre autorizado pelo empregador ou, na sua ausência, por responsável em que este delegue e devidamente registado em livro próprio, que deverá ser rubricado pelo trabalhador, sob pena de não produzir efeitos legais.

7 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho 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 23.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Só poderão estar isentos de horário de trabalho os trabalhadores das letras A, B, C e D e os técnicos de turismo.

2 — A isenção só poderá ser concedida havendo acordo entre o empregador e o trabalhador.

3 — A isenção de horário de trabalho pode compreender uma das seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

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

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

4 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável, nos termos desta convenção.

5 — À remuneração ilíquida mensal corresponde:

- a) A remuneração constante do anexo I;
- b) As diuturnidades.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito.

2 — No acto de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual constem a identificação do empregador, o nome completo do trabalhador, a sua categoria profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da retribuição base e demais prestações, bem como das importâncias relativas ao trabalho suplementar ou nocturno ou prestado em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções efectuados, com a indicação do montante líquido a receber.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1 — O empregador incluirá como desconto na folha de ordenados a quotização sindical do trabalhador sindicalizado e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobrança, com o respectivo montante, para o sindicato outorgante.

2 — O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador, em declaração individual a enviar ao sindicato e ao empregador, assim o entender e autorizar.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Remuneração mínima mensal

A remuneração mínima mensal para cada categoria profissional é a prevista no anexo I.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Diminuição da retribuição

1 — A retribuição do trabalhador só pode ser diminuída desde que haja motivos objectivos que justifiquem a sua diminuição e haja acordo entre as partes.

2 — O acordo referido no número anterior deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes e do qual deve igualmente constar o motivo que justificou a diminuição da retribuição.

3 — Deverá ser enviada cópia do acordo referido nos números anteriores ao sindicato outorgante.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será retribuído com os seguintes acréscimos sobre a retribuição horária:

- a) Nos dias normais de trabalho semanal, entre as 7 e as 22 horas, 75 %;
- b) Nos dias normais de trabalho semanal, entre as 22 e as 7 horas, nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos feriados, 100 %; e
- c) Entre as 22 e as 7 horas, nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos feriados, 130 %.

2 — A retribuição horária é calculada com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

3 — O pagamento do trabalho suplementar será efectuado no mês seguinte àquele em que foi prestado.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho semanal, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual apenas se vence quando perfizer um



número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

5 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar nos três dias normais de trabalho seguintes.

6 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

7 — Em tudo o omissa aplica-se o disposto na lei em vigor.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição da isenção de horário de trabalho

A isenção do horário de trabalho é retribuída da seguinte forma:

- a) 25 % da retribuição base nos casos de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho; e
- b) 20 % da retribuição base nos casos de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;
- c) 7,5 % da retribuição base nos casos de observância dos períodos normais de trabalho acordados.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Prémio de mérito

Os trabalhadores que, de acordo com o disposto na cláusula 9.<sup>a</sup> da presente convenção, forem avaliados, durante quatro anos consecutivos, com a classificação final de *Muito bom* terão direito a um prémio anual de 10 % da retribuição do trabalhador, pago mensalmente, em 12 vezes de igual valor.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo e deverá ser paga no momento do seu gozo.

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

3 — O aumento do número de dias de férias, de acordo com o previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> da presente convenção não implica o aumento do subsídio de férias.

4 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, pelo menos 10 dias antes do início do gozo de férias, desde que o trabalhador goze ou já tenha gozado pelo menos 10 dias úteis de férias seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de acordo com o estabelecido na lei, devendo o mesmo ser pago até ao dia 10 de Dezembro de cada ano.

2 — Com referência ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e nos casos de suspensão do contrato de trabalho, excepto se por facto imputável ao empregador, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado no ano a que o mesmo diz respeito.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Abono por falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectivamente, as funções de caixa ou de cobrança têm direito, pelo risco de falhas em dinheiro, a um acréscimo de retribuição no valor de 6,5 % da remuneração da letra G constante do anexo I, salvo se o empregador suportar as falhas de caixa (valor de € 37,20 para o ano de 2006 e de € 38,30 para o ano de 2007).

2 — Se o trabalhador exercer as referidas funções temporariamente, terá direito ao abono por falhas durante o tempo em que as exercer, no mínimo de 50 % do subsídio.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 30 % relativamente à retribuição do trabalho prestado durante o dia, salvo quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

## CAPÍTULO VII

### Subsídio de deslocação e refeição

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada dia completo de trabalho a um subsídio de almoço de € 6,20 (o qual é actualizado para € 6,40 em 2007), o qual poderá ser pago em senhas ou em numerário.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por dia completo de trabalho a prestação efectiva de trabalho normal por um período igual ou superior a cinco horas.

3 — Nos dias em que os trabalhadores tenham direito ao abono estabelecido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup> não auferem o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

4 — O subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula não se considera retribuição.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Abonos de refeição

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho fora do seu horário de trabalho terá direito a ser abonado em transporte e em refeições de acordo com a seguinte tabela mínima:

- a) Pequeno-almoço — € 2,20 (o qual é actualizado para € 2,30 em 2007);

- b) Almoço — € 12,30 (o qual é actualizado para € 12,70 em 2007);
- c) Jantar — € 12,30 (o qual é actualizado para € 12,70 em 2007);
- d) Ceia — € 8,20 (o qual é actualizado para € 8,40 em 2007).

2 — Consideram-se horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre 19 e as 21 horas; e
- d) Ceia — entre as 0 e as 7 horas.

3 — Será concedido, obrigatoriamente, um mínimo de uma hora como intervalo para refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora.

4 — Os trabalhadores que terminem o trabalho às 20 horas não têm direito ao abono previsto para o jantar.

5 — O montante do abono de transporte previsto no n.º 1 da presente cláusula é o da utilização de transporte colectivo de passageiros ou, na impossibilidade comprovada de utilização de tal transporte, o do táxi, mediante a apresentação do respectivo recibo.

6 — Caso o trabalhador utilize veículo próprio, terá direito ao pagamento dos quilómetros efectuados, de acordo com o valor pago aos funcionários públicos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — O trabalhador que, por determinação do empregador, se desloque em serviço deste ou frequente, a pedido dele e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, cursos de aperfeiçoamento profissional ou viagens de estudo tem direito à alimentação e se a deslocação não permitir o regresso diário à sua residência tem direito ainda a alojamento e transporte nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula e a um subsídio diário que será de:

- a) Continente e ilhas — € 16,50 (o qual é actualizado para € 17 em 2007); e
- b) Estrangeiro — € 33 (o qual é actualizado para € 34 em 2007).

2 — Sempre que o trabalhador se desloque em viagem de grupo ao serviço da empresa terá direito, sempre que possível, a alojamento no mesmo estabelecimento hoteleiro onde se aloje a maioria dos clientes e a transporte em condições nunca inferiores às daqueles.

3 — No caso de viajar sozinho, terá direito, sempre que possível, ao alojamento hoteleiro em estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria P-B ou 3 estrelas e a transporte em 1.ª classe, excepto quando de avião, que será de classe económica.

4 — Caso o trabalhador utilize veículo próprio em serviço, quer durante o seu horário de trabalho quer fora dele, terá direito ao pagamento dos quilómetros efectuados, de acordo com o valor pago aos funcionários públicos.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados e férias

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2 — 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.

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

4 — A majoração do número de dias de férias referida no n.º 2 da presente cláusula não é afectada quando o trabalhador falte por motivo de acidente de trabalho ou para cumprimento de obrigações legais, devendo,

neste caso, entregar à entidade empregadora o documento comprovativo do cumprimento de tais obrigações.

5 — A majoração do número de dias de férias referida no n.º 2 da presente cláusula não é afectada por:

- a) Gozo da licença de maternidade e de paternidade, apenas nos casos em que estas são consideradas legalmente como prestação efectiva de serviço;
- b) Dispensas para consultas pré-natais, para amamentação e aleitação;
- c) Gozo do crédito de horas dos membros das estruturas representativas de trabalhadores — comissões de trabalhadores, delegados sindicais e membros das associações sindicais — nos termos e condições legalmente previstos; e
- d) Dispensas concedidas aos trabalhadores-estudantes nos casos em que as mesmas são consideradas prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, não se encontrando limitado ao período de tempo entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — À cumulação de férias de dois anos civis aplica-se o disposto na lei laboral.

2 — No ano de ingresso na situação de reforma do trabalhador, este terá direito a gozar cumulativamente as férias vencidas no início do ano civil e o proporcional de férias relativas ao trabalho prestado no ano da cessação do contrato e que se venceriam no ano civil seguinte, sendo o respectivo subsídio calculado proporcionalmente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Aplicação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto na presente convenção aplicam-se as disposições respeitantes ao direito a férias e respectivo gozo previstas na lei.

#### SECÇÃO II

##### Faltas

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Noção

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

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 46.<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) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, pela seguinte duração:
  - i) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
  - ii) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Código do Trabalho e do respectivo regulamento;
- 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 nesta convenção, no Código do Trabalho, no respectivo regulamento e em legislação especial;
- f) 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 do filho menor;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação nos termos do artigo 445.º do Código do Trabalho;
- 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.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As faltas que por lei forem qualificadas como justificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — No caso das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 445.º do Código do Trabalho, conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — O empregador tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir em igual número de dias o período de férias imediato se o trabalhador assim o pretender.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de 20 dias úteis.

3 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de faltas, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

4 — As ausências por períodos inferiores a um dia de trabalho serão consideradas somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias ou meios dias de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Participação das faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas 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 em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

### SECÇÃO III

#### Impedimento prolongado — Licença

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Concessão e recusa da licença

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos

1 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

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

3 — Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

### CAPÍTULO IX

#### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de maternidade até 150 dias consecutivos, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período antes ou depois do parto.

2 — Caso pretenda gozar uma licença de 150 dias, a trabalhadora deverá comunicar até 7 dias após o parto qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

3 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho além do primeiro.

4 — 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 ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

5 — A mulher tem obrigatoriamente de gozar pelo menos seis semanas de licença a seguir ao parto.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será suspenso, a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento.

7 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

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

3 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Licença parental

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

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

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

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

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

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

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

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) A dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais e para a preparação para o parto pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, devendo, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho, podendo o empregador exigir à trabalhadora a apresentação de prova de que a consulta não podia realizar-se fora do horário de trabalho;
- b) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriadados ou de descanso semanal.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia.

4 — No caso de nascimento de gémeos, a dispensa referida nos n.ºs 3 e 4 é acrescida de trinta minutos por cada gémeo para além do primeiro.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Protecção no despedimento

A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

### CAPÍTULO X

#### Formação profissional

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Estagiários

1 — Podem ser admitidos como estagiários os jovens que tenham cumprido a escolaridade obrigatória e ou um curso de turismo no próprio ano ou no ano anterior ao estágio ou frequentem o último ano desse mesmo curso.

2 — Podem admitir estagiários as empresas com ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos capazes de garantir a formação profissional do estagiário.

3 — O estágio terá um período máximo de três meses a tempo inteiro ou seis meses a tempo parcial.

4 — Durante o estágio a empresa pagará aos estagiários uma compensação monetária.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios de modo a estimular a sua participação na formação.

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

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de quarenta horas a partir de 2007.

5 — As horas anuais de formação a que se referem os números anteriores poderão ser realizadas 80% em horário laboral e 20% em horário *post* laboral, sendo que neste caso não pode ultrapassar as duas horas diárias.

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

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8 — O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

## CAPÍTULO XI

### Direitos e regalias complementares

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença e acidente

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro do pessoal, mantendo integralmente todos os direitos consignados nesta convenção.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á durante o período máximo de 12 meses a contar do início da baixa a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador. A entidade patronal pagará assim 100% da retribuição ilíquida mensal definida nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, n.º 5, e ainda os subsídios de férias e de Natal, sendo posteriormente reembolsada das importâncias que a caixa de previdência ou companhia de seguros atribuírem, quando estas as remeterem ao trabalhador.

3 — A baixa será devidamente comprovada por documento a emitir pelos serviços competentes.

4 — Em caso de fraude, quer devida a falsa situação de baixa por doença quer por retenção indevida das importâncias reembolsadas pela caixa de previdência ou companhia de seguros, o trabalhador perde os direitos consignados nesta cláusula, sem prejuízo do reembolso daquelas importâncias e de maior responsabilidade a apurar em processo disciplinar.

5 — A presente cláusula só é aplicável aos trabalhadores admitidos antes de 1 de Janeiro de 1980.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Seguro de viagem e de transporte de valores em deslocações em serviço

1 — O empregador fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor de € 43 185,85 (o qual é actualizado para € 44 481,42 em 2007).

2 — O transporte de valores por trabalhadores será seguro pelo empregador de maneira que aqueles não sofram qualquer prejuízo pecuniário em caso de perda, furto ou roubo.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da associação outorgante a fim de interpretar e integrar lacunas desta convenção.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes, sendo três vogais efectivos e dois suplentes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como integrando esta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

5 — A pedido da comissão paritária, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos ministérios responsáveis pelas áreas do trabalho e do turismo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades e promoções obrigatórias

Os trabalhadores ao serviço das empresas à data da entrada em vigor da presente convenção vencerão a próxima diuturnidade ou serão promovidos nos termos da convenção ora revogada desde que os respectivos direitos se vençam até 31 de Dezembro de 2007.

# Cláusula 65.<sup>a</sup>

## Manutenção de direitos

As partes reconhecem e declaram que da aplicação da presente convenção não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

## ANEXO I

### Tabela salarial

(Em euros)

Letra	Categorias	Remuneração em 2006	Remuneração em 2007
A	Director de serviços .....	1 081	1 113
B	Chefe de agência .....	928	956
C	Chefe de serviços e analista informático	853	879
D	Chefe de secção, programador de informática, secretária(o) de direcção e tesoureiro .....	793	817
E	Caixa, controlador de informática, 1.º técnico administrativo, 1.º técnico de turismo e promotor de vendas .....	707	728
F	Cobrador, 2.º técnico administrativo e 2.º técnico de turismo .....	647	666
G	3.º técnico administrativo e 3.º técnico de turismo .....	573	590
H	técnico de turismo principiante, recepcionista e assistente .....	543	559
I	Aspirante, contínuo, motorista e telefonista .....	506	521
J	Praticante .....	409	421
L	Paquete .....	386	403
M	Servente de limpeza (a) .....	386	403

A retribuição dos trabalhadores em regime de horário reduzido não será inferior a € 3,21 em 2006 e a € 3,30 em 2007.

## ANEXO II

### Definição de funções

**Analista de informática.** — É o trabalhador que recebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do circuito bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alte-

rações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta ao fim em vista e em caso contrário introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação. Pode ser especializado no domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por analista orgânico, funcional e de sistemas.

**Aspirante.** — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva outros trabalhadores e se prepara para ascender às funções de técnico administrativo ou técnico de turismo.

**Assistente.** — É o trabalhador que acompanha os passageiros nos transportes rodoviários denominados de alta qualidade, podendo, eventualmente, falar um ou mais idiomas estrangeiros. Pode também denominar-se de hospedeira.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e de 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 facturas, notas de venda, notas de débito, avisos de lançamento ou recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Chefe de agência.** — É o trabalhador que superintende em todos os serviços da agência, podendo ser o director técnico da mesma.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que estuda, dirige, coordena, nos limites dos poderes de que está investido e sob a orientação e dependência do chefe de agência ou de superior hierárquico equiparado, na sede ou nos vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias. Exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da empresa, segundo as orientações e fins definidos.

**Cobrador.** — É o trabalhador que predominantemente efectua, fora das instalações da empresa, recebimentos, pagamentos e depósitos.

**Contínuo.** — É o trabalhador que atende, informa, acompanha, anuncia e controla as entradas e saídas de visitantes e objectos, distribui documentação, correspondência e objectos dentro da área da empresa ou fora dela; trabalha com máquinas auxiliares de escritório, nomeadamente fotocopiadoras.



*Controlador de informática.* — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confirma a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador e certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requererem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que participa, quando solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de serviços, de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena, controla e é responsável pelo desenvolvimento das acções programadas.

*Motorista.* — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros de passageiros ou mistos afectos aos serviços administrativos da empresa, podendo executar outros serviços análogos. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias e adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Técnico(a) administrativo(a) (1.ª, 2.ª e 3.ª).* — É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência geral de facturas, controlo de recebimentos e pagamentos, elaboração de mapas, folhas de salários, controlo de correio, operador de telex, arquivo e outros serviços de carácter geral de contabilidade, podendo operar com terminais de computador após formação adequada.

Os trabalhadores abrangidos por esta definição serão classificados nas classes de 1.º técnico, 2.º técnico e 3.º técnico, de acordo com as condições estabelecidas na cláusula 5.<sup>a</sup>

*Paquete.* — É o trabalhador que faz recados dentro e fora da agência, estampilha e entrega correspondência e executa serviços análogos não especificados.

*Praticante.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva os trabalhadores das classes superiores e se prepara para ascender às funções de aspirante ou contínuo.

*Programador(a) de informática.* — É o trabalhador que:

- a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente

os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa;

- b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm um sistema de operações e se programam numa linguagem que lhes é específica;
- c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

*Promotor(a) de vendas.* — É o trabalhador que tem como funções predominantes a promoção de vendas de serviços e contactos com clientes, fora das instalações da empresa, no seu serviço de promoção, podendo conduzir viaturas ligeiras.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes; recebe e entrega correspondência. Pode ainda desempenhar funções de telefonista.

*Secretário(a) de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe o desempenho das seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência, externa e interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo); dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em idiomas estrangeiros, organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa documentos, relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado. Serão, classificados(as) como secretário(a) os profissionais já classificados como tal pelas empresas e aqueles(as) que, ainda não classificados(as), preencham todas as condições definidas para a categoria, não lhes bastando o apoio a um chefe ou a um gabinete.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador encarregue de proceder à limpeza das instalações da empresa.

*Técnico(a) de turismo.* — É o trabalhador que independentemente da sua classificação dentro desta categoria executa uma ou várias funções directamente ligadas ao sector do turismo, a saber:

- a) Contacta directamente com o público e promove a venda dos serviços e ou organiza viagens individuais ou em grupo com a responsabilidade sobre a sua execução técnica;
- b) Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz as respectivas reservas e elabora os respectivos documentos de viagem;

- c) Executa serviços programados por outrem, procede a todas as reservas e elabora os respectivos documentos de viagem;
- d) Controla as reservas de grupos programados e ou elabora os respectivos documentos de viagem;
- e) Coadjuva os profissionais definidos nas alíneas anteriores e ou executa serviços de carácter específico de actividade turística, incluindo passaportes;
- f) Pode operar com terminais de computador após formação adequada.

Único. Serão classificados nas classes de técnico de turismo principiante, 1.º técnico de turismo, 2.º técnico de turismo e 3.º técnico de turismo de acordo com as condições estabelecidas na cláusula 5.<sup>a</sup>

*Telefonista.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa de ligações telefónicas internas ou externas.

*Tesoureiro(a).* — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

### ANEXO III

#### Avaliação anual de desempenho

##### Artigo 1.º

###### Avaliação anual

1 — A avaliação do desempenho, a qual deve ter lugar nos meses de Janeiro a Março, é de carácter anual e tem as seguintes fases:

- a) Estabelecimento do plano de actividades para o ano seguinte, tendo em conta os objectivos estratégicos;
- b) Estabelecimento dos objectivos de cada departamento, a prosseguir no ano seguinte;
- c) Estabelecimento dos objectivos a atingir por cada trabalhador e ou equipa no ano seguinte;
- d) Elaboração do relatório de actividades;
- e) Avaliação dos desempenhos.

2 — A entidade empregadora não pode invocar falta de meios para não implementar ou efectuar a avaliação anual, sob pena de aplicação do disposto no artigo 26.º

##### Artigo 2.º

###### Direitos, deveres e garantias

1 — É direito do avaliado e dever do avaliador proceder à análise conjunta dos factores considerados para a avaliação e auto-avaliação, através da realização de uma entrevista anual.

2 — Constitui igualmente dever do avaliado proceder à respectiva auto-avaliação como garantia de envolvimento activo e responsabilização no processo.

3 — Os avaliadores são responsáveis pela aplicação e divulgação em tempo útil do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4 — É garantida, no âmbito do processo de avaliação do desempenho, a divulgação aos interessados dos objectivos, fundamentos, conteúdo e sistema de funcionamento e de classificação.

5 — É garantido o direito de reclamação, não constituindo fundamento atendível deste último a invocação de meras diferenças de classificação com base na comparação entre classificações atribuídas.

##### Artigo 3.º

###### Consideração da avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de promoção e progressão nas carreiras e categorias.

##### Artigo 4.º

###### Intervenientes no processo

1 — São intervenientes no processo de avaliação o avaliado, o avaliador e o director máximo da entidade empregadora ou agência, devendo ser prevista uma instância de consulta, apoio e apreciação das reclamações.

2 — A ausência ou impedimento de avaliador directo não constitui fundamento para a falta de avaliação.

##### Artigo 5.º

###### Requisitos para a avaliação

A avaliação respeita aos trabalhadores que contem no ano civil anterior mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador.

##### Artigo 6.º

###### Confidencialidade

1 — A avaliação anual de desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2 — Todos os intervenientes nesse processo, à excepção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

##### Artigo 7.º

###### Fases do procedimento

O procedimento de avaliação de desempenho compreende as seguintes fases:

- a) Definição de objectivos e resultados a atingir;
- b) Auto-avaliação;
- c) Avaliação prévia;

- d) Harmonização das avaliações;
- e) Entrevista com o avaliado;
- f) Homologação.

## Artigo 8.º

### Prazos para reclamação e decisão

O prazo para apresentação de reclamação do acto de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

## Artigo 9.º

### Necessidades de formação

1 — A avaliação do desempenho deve permitir a identificação das necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores, devendo igualmente ser consideradas no plano de formação anual.

2 — A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

3 — Deve ser identificado no final da avaliação um máximo de três tipos de acções de formação de suporte ao desenvolvimento do trabalhador.

## Artigo 10.º

### Componentes para a avaliação

A avaliação de desempenho integra as seguintes componentes:

- a) Objectivos;
- b) Competências comportamentais; e
- c) Atitude pessoal.

## Artigo 11.º

### Objectivos

1 — A avaliação dos objectivos visa comprometer os trabalhadores com os objectivos estratégicos da organização e responsabilizar pelos resultados, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e optimização de resultados, de acordo com as seguintes regras:

- a) O processo de definição de objectivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de cada departamento;
- b) Os objectivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;
- c) A definição dos objectivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de actividades do respectivo serviço;
- d) Os objectivos a fixar devem ser no máximo cinco e no mínimo três, dos quais pelo menos um é de responsabilidade partilhada;
- e) São objectivos de responsabilidade partilhada os que implicam o desenvolvimento de um tra-

balho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada;

- f) Os objectivos devem ser sujeitos a ponderação, não podendo cada um deles ter valor inferior a 15 % ou a 20 %, consoante tenham sido fixados, respectivamente, em cinco ou menos objectivos.

2 — De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objectivo é aferido em três níveis:

- Nível 5 — superou claramente o objectivo;
- Nível 3 — cumpriu o objectivo;
- Nível 1 — não cumpriu o objectivo.

3 — A avaliação desta componente resulta da média ponderada dos níveis atribuídos.

## Artigo 12.º

### Competências comportamentais

A avaliação das competências comportamentais visa promover o desenvolvimento e qualificação dos trabalhadores, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade, de acordo com as seguintes regras:

- a) As competências são definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos factores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;
- b) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respectiva função, assim como da sua ponderação;
- c) O número de competências deve ser no mínimo de quatro e no máximo de seis;
- d) A ponderação de cada competência não pode ser inferior a 10 %.

## Artigo 13.º

### Formação profissional

Sempre que for ministrada ao trabalhador formação profissional, a sua conclusão com êxito tem uma ponderação autónoma das restantes, de acordo com o previsto no artigo 16.º

## Artigo 14.º

### Atitude pessoal

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a actividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspectos como a assiduidade, o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

## Artigo 15.º

### Escala de avaliação

1 — A avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é feita numa escala

de 1 a 5, devendo a classificação ser atribuída pelo avaliador em números inteiros.

2 — O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 1 a 5 correspondente às seguintes menções qualitativas:

*Muito bom* — de 4,4 a 5 valores;

*Bom* — de 3 a 4,4 valores;

*Necessita de desenvolvimento* — de 2 a 2,9 valores;

*Insuficiente* — de 1 a 1,9 valores.

## Artigo 16.º

### Sistema de classificação

1 — A classificação final é determinada pela média ponderada da avaliação de cada uma das suas componentes, de acordo com a seguinte ponderação:

- a) Objectivos — 20 %;
- b) Competências comportamentais — 20 %;
- c) Atitude pessoal — 20 %;
- d) Formação profissional — 40 %.

2 — Caso o trabalhador não tenha sido incluído no programa de formação profissional do ano a que a avaliação de desempenho se reporta, a ponderação das componentes será de:

- a) Objectivos — 40 %;
- b) Competências comportamentais — 30 %;
- c) Atitude pessoal — 30 %.

## Artigo 17.º

### Expressão da avaliação final

A avaliação global resulta das pontuações obtidas em cada uma das componentes do sistema de avaliação ponderadas nos termos do artigo anterior e expressa através da classificação qualitativa e quantitativa constante da escala de avaliação referida no artigo 15.º

## Artigo 18.º

### Fichas de avaliação

1 — O sistema de avaliação do desempenho obedece a instrumentos normalizados, anexos ao presente regulamento.

2 — Os instrumentos referidos no número anterior incluem a definição de cada um dos factores que integram as componentes de competências e atitude pessoal, bem como a descrição dos comportamentos que lhes correspondem.

19.º

### Avaliadores

1 — A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do trabalhador que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado, cabendo ao avaliador:

- a) Definir objectivos dos seus colaboradores directos de acordo com os objectivos fixados para o departamento;

- b) Avaliar anualmente os seus colaboradores directos, cumprindo o calendário de avaliação;
- c) Assegurar a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento.

2 — Só podem ser avaliadores os superiores hierárquicos imediatos ou os trabalhadores com responsabilidades de coordenação sobre os avaliados que, no decurso do ano a que se refere a avaliação, reúnam o mínimo de seis meses de contacto funcional com o avaliado.

3 — Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior é avaliador o superior hierárquico do nível seguinte.

## Artigo 20.º

### Auto-avaliação

1 — A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e fomentar o relacionamento com o superior hierárquico de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 — A auto-avaliação tem carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 — A auto-avaliação concretiza-se através de preenchimento de ficha própria a partir de 5 de Janeiro, devendo esta ser presente ao avaliador no momento da entrevista.

## Artigo 21.º

### Avaliação prévia

A avaliação prévia consiste no preenchimento das fichas de avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de Janeiro, com vista à sua apresentação na reunião de harmonização das avaliações.

## Artigo 22.º

### Harmonização das avaliações

1 — Entre 21 e 31 de Janeiro realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações e a validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência.

2 — A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de mérito e excelência implica declaração formal, assinada por todos os membros do conselho coordenador da avaliação, do cumprimento daquelas percentagens.

## Artigo 23.º

### Entrevista de avaliação

Durante o mês de Fevereiro realizam-se as entrevistas individuais dos avaliadores com os respectivos avaliados

com o objectivo de analisar a auto-avaliação do avaliado, dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador e de estabelecer os objectivos a prosseguir pelos avaliados nesse ano.

#### Artigo 24.º

##### Homologação

As avaliações de desempenho ordinárias devem ser homologadas até 15 de Março.

#### Artigo 25.º

##### Reclamação

1 — Após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito, no prazo de cinco dias úteis, para o director máximo da entidade empregadora.

2 — A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

#### Artigo 26.º

##### Suprimento de avaliação

Nos casos em que a avaliação do desempenho não é efectuada por facto imputável à entidade emprega-

dora, o trabalhador é classificado com *Muito bom* no ano em que não foi avaliado.

#### Artigo 27.º

##### Casos especiais

Caso o trabalhador não complete num ano civil seis meses de trabalho por motivo de doença, maternidade, o mesmo não é avaliado, não contando o respectivo ano para efeitos de atribuição de prémio de mérito.

#### Ficha anual de avaliação do desempenho

##### Identificação do avaliado

Nome: ...  
Função: ...  
Categoria profissional: ...  
Departamento: ...

##### Identificação do avaliador

Nome: ...  
Função: ...  
Categoria profissional: ...  
Departamento: ...  
Ano a que se reporta a avaliação: ...  
O avaliado ...  
O avaliador ...

#### Objectivos fixados

Objectivos	Avaliação desempenho (de 1 a 5)	Ponderação
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	

#### Objectivos fixados para próximo ano

Objectivos	Ponderação
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	
Descrição dos objectivos fixados anualmente, nos termos do disposto no regulamento de avaliação anual de desempenho.	

### Critérios de avaliação de competências comportamentais

Competência comportamental	Avaliação de desempenho (de 1 a 5)	Ponderação
Conhecimento da função — ter um correcto e exacto sentido dos processos, métodos e tecnologias envolvidos na sua actividade e melhorar este conhecimento em resultado de formação adequada; possuir conhecimentos técnicos e teóricos na sua área (sobre assistência em escala, legislação aplicável, segurança, procedimentos, etc.) e aplicá-los, com rigor, nas situações práticas, identificando problemas e alcançando soluções com precisão.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Orientação para a qualidade — procurar um alto padrão de desempenho (eficiência e eficácia); aproveitar todas as oportunidades para pôr em prática o processo de melhoria contínua; com o seu trabalho. Contribuir para a boa imagem da empresa.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Segurança — ter um conhecimento correcto e exacto das normas de segurança e assumir uma atitude conscienciosa e responsável quer pela sua própria segurança, quer pela segurança de outras pessoas, bens e equipamentos; seguir à risca procedimentos e normas de segurança transmitidos oralmente ou por escrito.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Orientação para o cliente — assumir uma atitude consistente de atenção às necessidades e exigências dos clientes, procurar satisfazê-los e seguir os procedimentos por eles solicitados; valorizar a imagem da empresa perante o exterior.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Responsabilidade — assumir a responsabilidade pelos resultados positivos e negativos do seu trabalho; reconhecer os próprios erros e apresentar e ou implementar soluções para a resolução dos mesmos; responsabilizar-se, perante as chefias, pelos seus subordinados; identificar os erros alheios.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Quaisquer outros critérios considerados relevantes, os quais devem ser estabelecidos de forma clara e objectiva.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	

### Critérios de avaliação de competências comportamentais para funções de chefia e gestão

Competência comportamental	Avaliação de desempenho (de 1 a 5)	Ponderação
Conhecimento da função — ter um correcto e exacto sentido dos processos, métodos e tecnologias envolvidos na sua actividade e melhorar este conhecimento em resultado de formação adequada; possuir conhecimentos técnicos e teóricos na sua área (sobre assistência em escala, legislação aplicável, segurança, procedimentos, etc.) e aplicá-los, com rigor, nas situações práticas, identificando problemas e alcançando soluções com precisão.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Orientação para a qualidade — procurar um alto padrão de desempenho (eficiência e eficácia); aproveitar todas as oportunidades para pôr em prática o processo de melhoria contínua; com o seu trabalho. Contribuir para a boa imagem da empresa.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Responsabilidade — assumir a responsabilidade pelos resultados positivos e negativos do seu trabalho; reconhecer os próprios erros e apresentar e ou implementar soluções para a resolução dos mesmos; responsabilizar-se, perante as chefias, pelos seus subordinados; identificar os erros alheios.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Planeamento o organização — antecipar necessidades e considerar metas específicas; orientar-se para os resultados, gerindo o tempo, os conhecimentos e os recursos disponíveis para alcançar objectivos mesuráveis.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Liderança e motivação — orientar os esforços dos colaboradores no sentido da realização dos objectivos; definir metas e motivar indivíduos e grupos em relação a elas; atribuir responsabilidades aos colaboradores e manter as equipas coesas e motivadas; estimular e recompensar de forma equitativa.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Decisão — identificar alternativas de acção, reunir informação relevante e assumir decisões/compromissos em tempo útil; implementar as decisões tomadas com firmeza e mobilizar os outros nesse sentido.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	

Competência comportamental	Avaliação de desempenho (de 1 a 5)	Ponderação
Quaisquer outros critérios considerados relevantes, os quais devem ser estabelecidos de forma clara e objectiva.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	

### Critérios de avaliação de atitude pessoal

Critérios	Avaliação de desempenho (de 1 a 5)	Ponderação
Trabalho em equipa — trabalhar, com motivação, em cooperação com os outros; manifestar um claro sentido da divisão de tarefas pelos membros de uma equipa e da necessidade de coordenação de esforços para atingir resultados desejados; relacionar-se adequadamente com colegas e superiores; exprimir ideias com clareza, oralmente e por escrito.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Flexibilidade — adaptar-se a novos contextos laborais, assimilando rapidamente métodos e processos de trabalho; ter facilidade em realizar aprendizagens e aplicar os conhecimentos resultantes destas; encarar a mudança com receptividade, considerando-a como algo estimulante e desafiador.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Assiduidade e pontualidade — estar presente nas instalações da empresa ou nos locais do aeroporto ou outros previamente fixados, e cumprir, efectivamente, o horário de trabalho e de reuniões.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	
Quaisquer outros critérios considerados relevantes, os quais devem ser estabelecidos de forma clara e objectiva.	Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...	

### Formação profissional

Formação ministrada	Aproveitamento	Avaliação de desempenho (de 1 a 5)
Descrição da área e da formação ministrada ao trabalhador .....		Avaliado: ... Avaliador: ... Final: ...

Comentários adicionais do avaliado: ...  
Comentários adicionais do avaliador: ...  
Local, data: ...  
O avaliado: ...  
O avaliador: ...

#### Instruções de preenchimento

##### Objectivos e resultados

Destina-se a averiguar em que medida o avaliado atingiu os objectivos que tinham sido estabelecidos para o período em avaliação. Cada objectivo deve ser fixado e estabelecido conjuntamente entre o avaliador e o avaliado e formulado de forma específica, mensurável e com ligação aos objectivos dos outros colaboradores, do respectivo departamento e da empresa. Assim, deverão ser claramente estabelecidos o resultado final pretendido, a data de conclusão desejada, prioridades envolvidas e métodos de avaliação quantitativa e qualitativa, a fim de facilitar o respectivo acompanhamento.

Na tabela referente aos objectivos para o próximo ano devem ser indicados os novos objectivos para o próximo período de avaliação, daquele posto de trabalho, seguindo as especificações supracitadas.

##### Competências comportamentais

Avaliador e avaliado devem, individualmente e antes da entrevista de avaliação de desempenho, indicar o

nível de desempenho que melhor corresponde ao desempenho apresentado pelo avaliado, relativamente a cada uma das atitudes e competências.

O avaliado registará a sua auto-avaliação no campo «avaliado» e o avaliador indicará a avaliação do seu colaborador no campo «avaliador». A escolha do nível é marcada com a indicação do nível de desempenho, de 1 a 5.

Cada nível corresponde ao seguinte desempenho:

Nível 1 (*Mau*) — quando o avaliado, por formação inadequada, desmotivação ou incapacidade, fica muito aquém do necessário para o desempenho da função;

Nível 2 (*Insuficiente*) — quando o avaliado nem sempre atinge os resultados esperados no desempenho da função ou o faz de forma pouco consistente;

Nível 3 (*Médio*) — quando o avaliado atinge os resultados que dele se esperam no exercício da sua função e revela potencial de desenvolvimento;

Nível 4 (*Bom*) — quando o avaliado atinge os resultados que dele se esperam no desempenho da sua função e por vezes, os ultrapassa, além de apresentar um bom potencial de desenvolvimento;

Nível 5 (*Muito bom*) — quando o avaliado não só atinge e ultrapassa os resultados dele esperados no desempenho da sua função, como evidencia um elevado potencial de progressão e contribui, excepcionalmente, na definição e a resolução de problemas que afectam a função, evitando que os mesmos se repitam ou que surjam outros.

Avaliado e avaliador devem, posteriormente, chegar a um nível de consenso e registá-lo na coluna respeitante ao final. Não existindo acordo, deverá prevalecer a classificação atribuída pelo avaliador, podendo, o avaliado, manifestar o seu desacordo em relação a esse valor, na área do formulário destinada aos comentários finais do avaliado.

#### **Crítérios complementares para funções de chefia**

Esta área do formulário é em tudo semelhante à anterior em termos de apresentação e preenchimento, mas destina-se a ser considerada, apenas, na avaliação de desempenho de colaboradores da que exerçam funções de chefia.

#### **Comentários adicionais**

Área destinada aos comentários que o avaliado e o avaliador julguem relevantes em relação ao seu desempenho profissional no período em avaliação, sobre a forma como decorreu o processo de avaliação de desempenho ou outros.

Pretende-se que sejam dadas informações que ajudem o avaliado a melhorar o seu desempenho.

No final do formulário, avaliado e avaliador devem assinar e datar o documento, assumindo o conhecimento dos elementos que dele constarem.

Ambas as partes declaram que estimam que a presente convenção colectiva se aplica a cerca de 501 empregadores e a 3127 trabalhadores.

Lisboa, 24 de Novembro de 2006.

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

*Maria Inês Rodrigues Marques*, mandatária.

Pela APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

*João Manuel Correia Passos*.

*Luís Filipe Pedrosa Santos Lourenço*.

Depositado em 9 de Janeiro de 2007, a fl. 154 do livro n.º 10, com o n.º 4/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a ADP — Adubos de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga a empresa ADP — Adubos de Portugal, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de adubos, e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange um empregador e 485 trabalhadores.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 a 7 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

## **CAPÍTULO VII**

### **Deslocações em serviço**

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Pequenas deslocações**

1 e 2 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

3 — Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em € 2,65 e € 11,99, sendo revistos anualmente simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Grandes deslocações no continente**

1 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

2 — (*Idem.*)

a) (*Idem.*)

b) A um subsídio diário de deslocação de € 4,94;

c) (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

d) (*Idem.*)

e) (*Idem.*)

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de € 11,46.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Grandes deslocações ao estrangeiro**

1 — (*Mantém-se com a redacção do AE em vigor.*)

a) (*Idem.*)

b) (*Idem.*)



- c) (*Idem.*)  
d) Subsídio diário de deslocação no valor de € 17,03.

2 — (*Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.*)

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de € 65 634,32 contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de deslocações**

1 a 5 — (*Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.*)

### **CAPÍTULO IX**

#### **Retribuição de trabalho**

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de € 755 (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

- Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 32% (€ 241,60 na vigência desta revisão);
- Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 30% (€ 226,50 na vigência desta revisão);
- Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28% (€ 211,40 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos com duas folgas variáveis 25% (€ 188,75 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5% (€ 169,88 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5% (€ 154,78 na vigência desta revisão).

2 a 8 — (*Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.*)

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

1 a 3 — (*Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.*)

### **CAPÍTULO X**

#### **Regalias sociais**

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de € 241,88.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Refeitório e subsídio de alimentação**

1 a 7 — (*Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.*)

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em € 10,40 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

### **CAPÍTULO XII**

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades de antiguidade**

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá o direito de receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em € 12,81 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 a 4 — (*Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.*)

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Prevenção às fábricas**

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos nas mesmas percentagens acordadas para a tabela salarial, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

### **ANEXO**

#### **Tabelas de remunerações**

Aumento de 2,5% sobre o valor da tabela salarial horizontal presentemente em vigor, com arredondamento ao euro superior.

Garantia de um aumento mínimo de € 32,50.

## ANEXO III

[illegible]

### Tabela salarial

ADP — Adubos de Portugal, S. A. — Tabela de progressão horizontal — 2006

(Em euros)

Níveis	A	B	C	D	E	F	G
1 .....	2 091	2 201	2 316	2 437	2 532	2 647	2 759
2 .....	1 814	1 909	2 005	2 100	2 201	2 290	2 386
3 .....	1 622	1 706	1 795	1 909	1 966	2 049	2 132
4 .....	1 422	1 497	1 573	1 649	1 706	1 795	1 871
5 .....	1 254	1 314	1 382	1 446	1 497	1 580	1 644
6 .....	1 037	1 083	1 140	1 186	1 226	1 279	1 327
7 .....	952	990	1 033	1 083	1 117	1 157	1 203
8 .....	898	933	959	990	1 033	1 083	1 123
9 .....	873	907	933	959	990	1 033	1 083
10 .....	810	840	861	907	933	959	990
11 .....	784	804	825	840	861	907	933
12 .....	756	784	810	825	840	882	907
13 .....	727	753	789	804	825	840	882
14 .....	712	738	753	774	789	825	861
15 .....	698	723	738	751	764	789	815

Alverca, 30 de Novembro de 2006.

### Declaração

Pela ADP — Adubos de Portugal, S. A.:

*Luís Filipe Conceição Pereira*, administrador.  
*João Paulo Lagos do Amaral Cabral*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Aurélio dos Santos Marques*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Fausto Rodrigues Marques*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 13 de Julho de 2006. — O Secretariado: *Joaquim Manuel Galhanas da Luz* — *António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*.

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura do texto final da revisão do AE/ADP — Adubos de Portugal — 2006, em representação dos seguintes sindicatos:

SENSIQ — Sindicato de Quadros;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 28 de Dezembro de 2006. — O Secretariado Nacional: *João de Deus Gomes Pires*, presidente — *Alfredo Manuel Nobre Marques*, vogal.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 17 de Julho de 2006. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 10 de Janeiro de 2007, a fl. 154 do livro n.º 10, com o n.º 5/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

#### I — ESTATUTOS

...

#### II — DIRECÇÃO

**Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Eleição,  
em 2 de Dezembro de 2006, para o triénio de  
2006-2009.**

##### **Conselho nacional**

António José Santos Cardoso Macedo, bilhete de identidade n.º 8546584, pescador, residente na Rua de Adriano Correia de Oliveira, bloco 379, 183, 1.º, Ovar.  
Aparício Morais Rocha, bilhete de identidade n.º 4920192, reformado, residente na Rua de João Rodrigues Valente, 60, Bairro de 28 de Setembro, Olhão.

Artur Soares Oliveira Cacheira, bilhete de identidade n.º 8594976, pescador, residente na Rua dos Pescadores, 496, Praia de Esmoriz, Ovar.

Augusto Fernandes da Silva, bilhete de identidade n.º 2955054, marítimo, residente na Rua das Australias, 528, 2.º, direito, Matosinhos.

Fernando João, bilhete de identidade n.º 9585383, marítimo, residente na Rua do Arrais Ançã, 88, Ílhavo.

Fernando Marques Fernandes, bilhete de identidade n.º 2248241, arrais de pesca, residente na Rua de António Pinheiro, 9, 3.º, esquerdo, Costa da Caparica.

Flávio José Baptista Gonçalves, bilhete de identidade n.º 1919563, encarregado de lota, residente na Viela

do Dr. Eduardo Torres, 15, Senhora da Hora, Matosinhos.

Frederico Fernandes Pereira, bilhete de identidade n.º 1083115, empregado de escritório, residente na Rua de D. João IV, 3, rés-do-chão, esquerdo, Barreiro.

Henrique Bertino Batista Antunes, bilhete de identidade n.º 4198686, arrais da pesca, residente na Rua do Arquitecto Paulino Montez, lote 15, 3.º, B, 30, Peniche.

Joaquim Gil Sousa Pilé, bilhete de identidade n.º 2627497, contramestre-pescador, residente na Rua de Pirada, 73.º, esquerdo, Cruz de Pau.

João Paulo Quinzinco Delgado, bilhete de identidade n.º 11152548, pescador/armador, residente Quinta do Lagar, lote 111, apartado 59, Nazaré.

José António Bombas Amador, bilhete de identidade n.º 6381960, pescador, residente na Rua de Barbosa du Bocage, rés-do-chão, Peniche.

Josué Tavares Marques, bilhete de identidade n.º 2240882, pescador, residente na Rua de Nossa Senhora do Rosário, 13, Olhão.

Mário Jorge de Jesus, bilhete de identidade n.º 6240742, segundo-maquinista prático, residente na Rua de Augusto Gil, 15, rés-do-chão, direito, Gafanha da Nazaré.

Nuno Manuel Marques de Almeida, bilhete de identidade n.º 8068641, pescador, residente na Rua de Cabo Verde, 30, 1.º, Peniche.

Victor Fernando do Carmo Ribeiro, bilhete de identidade n.º 4988398, técnico, residente no Bairro Social, 50, Santa Luzia.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 11 de Janeiro de 2007.

### SITese — Sind. dos Trabalhadores e Técnicos de Serviço — Eleição em 28 de Dezembro de 2006

Nomes	Número do bilhete de identidade
<b>Efectivos</b>	
Presidente — Victor Hugo de Jesus Sequeira .....	11393, de Lisboa, de 21 de Março de 2001.
Vice-presidente — Luís Manuel Belmonte Azinheira .....	4888671, de Lisboa, de 2 de Setembro de 1998.
Vogais:	
Amadeu Jesus Pinto .....	4854714, de Lisboa, de 19 de Abril de 2000.
Carlos Manuel Dias Pereira .....	4712379, de Lisboa, de 3 de Fevereiro de 1998.
Gonçalo Matos Coreia Almeida Velho .....	8994390, de Lisboa, de 2 de Dezembro de 2005.
José António Gonçalves Tavares Lopes .....	5035297, de Lisboa, de 9 de Julho de 2002.
José Manuel Conceição Meirinho Jesus .....	1362134, de Lisboa, de 31 de Março de 1998.
José Luís Silva Pimenta Diaz .....	5401903, de Lisboa, de 7 de Maio de 2004.
Jorge Manuel Ramalho Paulino .....	5524310, de Lisboa, de 18 de Fevereiro de 2002.
Luís Alberto Silva Santos .....	5330395, de Lisboa, de 10 de Dezembro de 2003.
Maria de Fátima Sousa Martins Feliciano .....	1284081, de Lisboa, de 31 de Agosto de 2004.
Rita de Fátima Pires Santos .....	7269608, de Lisboa, de 23 de Dezembro de 2005.
Rui Manuel Oliveira Costa .....	186826, de Lisboa, de 19 de Novembro de 2003.
Sérgio Rui Lopes Cintra .....	10117255, de Lisboa, de 6 de Junho de 2005.
Vítor Manuel Sousa Melo Boal .....	4708074, de Lisboa, de 14 de Junho de 2000.
<b>Suplentes</b>	
Aníbal Conceição Neves .....	2583992, de Castelo Branco, de 25 de Junho de 1998.
António José Marciano .....	1342506, de Beja, de 8 de Agosto de 2003.
José Chambel Tomé .....	2375983, de Portalegre, de 29 de Abril de 1999.
Manuel Soares Marques .....	1983654, do Porto, de 16 de Maio de 2000.
Paulo Manuel Bemardes Moreira .....	6572052, de Lisboa, de 4 de Julho de 2002.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 7 de Janeiro de 2007.

## III — CORPOS GERENTES

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 13 de Dezembro de 2006, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006.

#### Artigo 14.º

##### **Convocatória e reuniões**

1 — A assembleia geral reúne no 1.º trimestre de cada ano e, extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa da direcção, do conselho fiscal, de, pelo menos, três divisões ou a requerimento de não menos de 10% ou por 200 associados.

#### Artigo 16.º

##### **Formalidades**

1 — A convocação da assembleia será feita por aviso postal, ou por telecópia, expedido com a antecedência mínima de 15 dias, e ainda num jornal da localidade da sede da Associação, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

#### Artigo 24.º

##### **Direcção**

1 — A direcção é constituída por sete membros, entre os quais um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, assumindo os restantes a qualidade de vogais.

2 — .....

3 — Após as eleições para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal, o presidente da mesa convoca os representantes dos cinco conselhos de divisão, os quais elegem de entre si, por escrutínio secreto, o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro da direcção.

4 — De forma a poder garantir toda a independência no exercício das suas novas funções, o presidente e o vice-presidente da direcção cessam automaticamente as suas funções como presidente ou como representante dos seus respectivos conselhos de divisão.

.....

#### Artigo 43.º

##### **Candidaturas**

.....

6 — Sempre que exista mais de uma lista concorrente a um órgão, constitui-se uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa e por um representante de cada lista destinada a fiscalizar o processo eleitoral.

Registados em 4 de Janeiro de 2007, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 2/2007, a fl. 67 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria de Restauração e de Turismo — Eleição, realizada em 26 de Outubro e 8 de Novembro de 2006, para o período de 2006-2010.**

##### **Conselho directivo**

Rodrigo Afonso Pinto de Magalhães Pinto Barros, titular do bilhete de identidade n.º 5916691, de 12 de

Fevereiro de 2003, do SIC do Porto, nascido em 8 de Abril de 1963, residente no Porto, natural da freguesia da Sé, Porto, na qualidade de presidente, em representação do associado STE — Sociedade de Turismo de Espinho, S. A.

Eduardo José Cardoso Cunha, titular da autorização de residência n.º 13790, emitida em 12 de Julho de 2002 e válida até 15 de Junho de 2007, nascido em 19 de Janeiro de 1958 em São Paulo, Brasil, e resi-

- dente em Gondomar, na qualidade de presidente-adjunto para a hotelaria e turismo, em representação do associado Hotel Douro, S. A.
- Bernardo Lopes de Campos, titular do bilhete de identidade n.º 5695625, de 30 de Maio de 2001, do SIC do Porto, nascido em 30 de Setembro de 1950 em Paços de Ferreira, residente em Valongo, na qualidade de presidente-adjunto para a restauração e bebidas, em representação do associado B. Lopes de Campos, L.<sup>da</sup>
- Agostinho Ferreira Barrias, titular do bilhete de identidade n.º 3507214, de 1 de Junho de 1998, do SIC do Porto, nascido em 5 de Outubro de 1937, em Vila Real, actualmente residente no Porto, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado A. Barrias & Barrias, L.<sup>da</sup>
- Alexandre Pereira de Almeida, titular do bilhete de identidade n.º 6236821, de 20 de Julho de 2006, do SIC de Lisboa, nascido em 6 de Julho de 1964, natural e residente em Lisboa, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado Hotéis Alexandre de Almeida, L.<sup>da</sup>
- Ana Maria Garcia Teixeira, titular do bilhete de identidade n.º 3014345, de 24 de Julho de 1996, do SIC de Lisboa, nascida em 7 de Maio de 1954 no Porto, residente em Matosinhos, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado Moderna Praia e Bar, L.<sup>da</sup>
- António Maria Bourbon de Aguiar Branco, titular do bilhete de identidade n.º 4184363, de 27 de Abril de 2000, do SIC do Porto, nascido em 18 de Janeiro de 1958, em Coimbra, actualmente residente no Porto, na qualidade de vice-presidente representação do associado RTA — Rio Tâmega Turismo e Recreio, S. A.
- António Oliveira dos Santos Morado, titular do bilhete de identidade n.º 5689394, de 8 de Janeiro de 2001, do SIC do Porto, nascido em 4 de Outubro de 1936 em Vila Nova de Famalicão, residente na Póvoa do Varzim, como vice-presidente, em representação do associado Confeitaria Império, L.<sup>da</sup>
- Cândido Silva Mendes, titular do bilhete de identidade n.º 3968316, de 4 de Fevereiro de 2003, do SIC de Braga, nascido em 22 de Março de 1957 em Vieira do Minho, actualmente residente na Póvoa de Lanhoso, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado LANHOSOTUR, Sociedade Turística Póvoa de Lanhoso, L.<sup>da</sup>
- Catherine Almerinda Rodrigues, titular do bilhete de identidade n.º 11620612, de 22 de Março de 2004, do SIC de Braga, nascida em 25 de Dezembro de 1964 em França, residente em Tenões, Braga, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado MAXITUR — Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>
- Filipe de Almeida Barrias, titular do bilhete de identidade n.º 8471763, de 19 de Abril de 2004, do SIC do Porto, nascido em 20 de Maio de 1969 na freguesia de Cedofeita, no Porto, residente nesta cidade, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado Majestic Café, L.<sup>da</sup>
- Isabel Cristina Fonseca da Silva, titular do bilhete de identidade n.º 10564933, de 11 de Fevereiro de 2004, do SIC de Lisboa, nascida em 2 de Outubro de 1975 no Porto, actualmente residente em Matosinhos, na qualidade de vice-presidente.
- Manuel Alberto Dias de Carvalho, titular do bilhete de identidade n.º 11852714, de 1 de Agosto de 2005, do SIC de Vila Real, nascido em 29 de Dezembro de 1948, natural e residente em Vila Real, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado Alves Gomes & Carvalho, L.<sup>da</sup>
- Manuel António Novais Malheiro Tavares de Pina, titular do bilhete de identidade n.º 5923560, de 20 de Janeiro de 2003, do SIC do Porto, nascido em 30 de Maio de 1963 em Ponte de Lima, residente no Porto, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado Companhia das Pastas Empreendimentos e Investimentos Hoteleiros, L.<sup>da</sup>
- Manuel Camilo de Sousa, titular do bilhete de identidade n.º 804029, de 9 de Dezembro de 2002, do SIC de Lisboa, nascido em 25 de Maio de 1939, em Penafiel, residente em Santo Tirso, na qualidade de vice-presidente em representação do associado S. Rosendo Actividades Hoteleiras, L.<sup>da</sup>
- Manuel Simão Barreto Teixeira, titular do bilhete de identidade n.º 6585188, de 16 de Novembro de 2001, do SIC do Porto, nascido em 1 de Março de 1964, em Santa Cruz, residente no Porto, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado Sugestões & Opções, Actividades Turísticas, S. A.
- Maria Cláudia Rhodes de Sousa Pina Rebelo, titular do bilhete de identidade n.º 8060232, de 22 de Fevereiro de 2005, do SIC do Porto, nascida em 26 de Junho de 1968, em Arouca, residente no Porto, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado Casa de Cela, Turismo de Habitação e Actividades em Espaço Rural, L.<sup>da</sup>
- Maria da Assunção Mata Amorim de Freitas Pinto, titular do bilhete de identidade n.º 3007159, de 22 de Abril de 1998, do SIC do Porto, nascida em 30 de Janeiro de 1954, natural e residente no Porto, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado Outeiral — Sociedade de Construções e Exploração Hoteleira, L.<sup>da</sup>
- Nuno Miguel Almeida da Rocha, titular do bilhete de identidade n.º 11267455, de 22 de Outubro de 2004, do SIC de Lisboa, nascido em 18 de Setembro de 1977 no Porto, actualmente residente em Matosinhos, na qualidade de vice-presidente, em representação do associado Angelina e Rocha, L.<sup>da</sup>
- António Manuel Fernandes Condé Pinto, titular do bilhete de identidade n.º 3163136, de 16 de Agosto de 2000, do SIC do Porto, nascido em 10 de Agosto de 1955, natural e residente no Porto, na qualidade de presidente adjunto-executivo.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 7 de Janeiro de 2007.

### III — CORPOS GERENTES

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada na assembleia geral global realizada em 12 de Dezembro de 2006, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A., com sede Rua de Terramonte, Gueifães, Maia, no exercício dos direitos conferidos pela Constituição da República Portuguesa, dispostos a reforçar a sua organização para melhor defenderem os seus interesses e direitos, procederam à revisão global dos seus estatutos, adequando-os à legislação em vigor.

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### **Artigo 2.º**

##### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### **Artigo 3.º**

##### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### **Artigo 4.º**

##### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### **Artigo 5.º**

##### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 20% dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º



## Artigo 6.º

### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, 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 de riqueza 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 independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

## Artigo 16.º

### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstos na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

## Artigo 17.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previsto nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

## Artigo 19.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as

informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## Artigo 21.º

### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 23.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a sub-comissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação.

#### Artigo 33.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da soli-

dariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou 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 37.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

### Artigo 38.º

#### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 39.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### Artigo 40.º

#### Composição

1 — A CT é composta pelo número de elementos conforme o previsto na lei, e por suplentes não inferior a dois nem superior ao número de efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição

faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 41.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

### Artigo 42.º

#### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

### Artigo 43.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

### Artigo 44.º

#### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções com um mínimo de duas assinaturas.

### Artigo 45.º

#### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### Artigo 46.º

#### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 47.º

### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

## Artigo 48.º

### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## Artigo 49.º

### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da Região do Porto.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

### Disposições gerais e transitórias

## Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

## Artigo 51.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

## Artigo 52.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslo-

cados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 53.º

### Composição e competências da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma CE constituída por três trabalhadores eleitos em plenário, podendo ainda ser integrada por um delegado de cada uma das listas concorrentes.

2 — A CE cessará funções após concluído o processo eleitoral.

3 — Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

4 — Funcionamento da CE:

- a) A comissão elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

## Artigo 54.º

### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 55.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para

o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

## Artigo 62.º

### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

## Artigo 63.º

### **Mesas de voto**

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

## Artigo 64.º

### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 65.º

### **Boletins de voto**

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 66.º

### **Acto eleitoral**

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 67.º

### **Valor dos votos**

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.



4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto

impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 72.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 11 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 2/2007, a fl. 111 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### **Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A. — Eleição em 7 de Dezembro de 2006 para o mandato de dois anos.**

#### **Comissão de trabalhadores**

##### **Efectivos:**

José Cavaleiro Rama, bilhete de identidade n.º 2559324, de 31 de Maio de 2005, Lisboa.  
Alfredo Oliveira e Silva, bilhete de identidade n.º 4462630, de 2 de Fevereiro de 98, Coimbra.  
Inácio Copeto Serpins, bilhete de identidade n.º 2009190, de 12 de Dezembro de 1997, Lisboa.  
Armindo Oliveira Simões, bilhete de identidade n.º 4070854, de 11 de Julho de 2005, Coimbra.  
Hermínio Estevens Martins, bilhete de identidade n.º 2027205, de 14 de Junho de 2004, Faro.  
António Marinho da Costa, bilhete de identidade n.º 3445573, de 7 de Maio de 1993, Lisboa.  
Manuel da Silva Rocha, bilhete de identidade n.º 7243572, de 9 de Setembro de 93, Lisboa.

##### **Suplentes:**

Humberto Alves dos Santos, bilhete de identidade n.º 11001629, de 12 de Setembro de 2005, Coimbra.  
António Francisco C. Correia Tavares, bilhete de identidade n.º 5340656, de 10 de Novembro de 2001, Lisboa.  
António José, bilhete de identidade n.º 5114166, de 3 de Novembro de 2003, Lisboa.  
José Conceição Bandarra, bilhete de identidade n.º 4617333, de 28 de Fevereiro de 1996, Lisboa.  
António Manuel Coelho, bilhete de identidade n.º 5153256, de 22 de Janeiro de 2002, Beja.  
José Leonardo Palma, bilhete de identidade n.º 5103151, de 5 de Fevereiro de 2002, Lisboa.  
Manuel Pereira Barbosa, bilhete de identidade n.º 6647844, de 15 de Maio de 2002, Porto.  
António de Jesus Ferreira.

#### **Subcomissão de Trabalhadores do CP de Alhandra**

##### **Efectivos:**

Inácio Copeto Serpins, bilhete de identidade n.º 2009190, de 12 de Dezembro de 1997, Lisboa.  
António Rodrigues Lopes, bilhete de identidade n.º 3596668, de 20 de Novembro de 2001, Lisboa.

Carlos Augusto Mimoso Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11900472, de 27 de Agosto de 2003, Lisboa.

##### **Suplentes:**

António Francisco C. Correia Tavares, bilhete de identidade n.º 5340656, de 10 de Outubro de 2001, Lisboa.  
António José, bilhete de identidade n.º 5114166, de 3 de Novembro de 2003, Lisboa.

#### **Subcomissão de Trabalhadores do CP de Souselas**

##### **Efectivos:**

José Cavaleiro Rama, bilhete de identidade n.º 2559324, de 31 de Maio de 2005, Lisboa.  
Alfredo Oliveira e Silva, bilhete de identidade n.º 4462630, de 2 de Fevereiro de 1998, Coimbra.  
Armindo Oliveira Simões, bilhete de identidade n.º 4070854, de 11 de Julho de 2005, Coimbra.

##### **Suplentes:**

Humberto Alves dos Santos, bilhete de identidade n.º 11001629, de 12 de Setembro de 2005, Coimbra.

#### **Subcomissão de Trabalhadores do CP de Loulé**

##### **Efectivos:**

João Eurico Ferreira Carvalho, bilhete de identidade n.º 12990184, de 17 de Outubro de 2001, Lisboa.  
Hermínio Estevens Martins, bilhete de identidade n.º 2027205, de 14 de Junho de 2004, Faro.  
Ramiro Madeira Costa, bilhete de identidade n.º 4553122, de 4 de Julho de 1996, Faro.

##### **Suplentes:**

José Conceição Bandarra, bilhete de identidade n.º 4617333, de 28 de Fevereiro de 1996, Lisboa.  
António Manuel Coelho, bilhete de identidade n.º 5153256, de 22 de Janeiro de 2002, Beja.  
José Leonardo Palma, bilhete de identidade n.º 5103151, de 5 de Fevereiro de 2002, Lisboa.

#### **Subcomissão de Trabalhadores da Fábrica do Cabo Mondego**

##### **Efectivo:**

Manuel da Silva Rocha, bilhete de identidade n.º 7243572, de 9 de Setembro de 1993, Lisboa.

Suplente:

António de Jesus Ferreira.

**Subcomissão de Trabalhadores do Entrepasto da Maia**

Efectivo:

António Marinho da Costa, bilhete de identidade n.º 3445573, de 7 de Maio de 1993, Lisboa.

Suplente:

Manuel Pereira Barbosa, bilhete de identidade n.º 6647844, de 15 de Maio de 2002, Porto.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), do Código do Trabalho, em 8 de Janeiro de 2007.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

**Yazaki Saltano Portugal, L.ª**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte — STIEN, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de Dezembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 20 de Março de 2007 realizar-se-á na empresa Yazaki Saltano Portugal, L.ª, nos estabelecimentos de Vila Nova de Gaia e de Ovar o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 10 de Janeiro de 2007.

### II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**VIROC Portugal — Ind. de Madeira e Cimento, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 15 de Dezembro de 2006, para o triénio de 2007-2009.**

Francisco José Carmo Duarte, com o bilhete de identidade n.º 7253584, em 16 de Julho de 2006, do arquivo de identificação de Setúbal.

Ângelo Fernando de Assis Marques, com o bilhete de identidade n.º 10198566, em 23 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória, prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por os trabalhadores não terem enviado à DGERT a comunicação da mesma, como determina o n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 7 de Janeiro de 2004, ao abrigo do artigo 278.º do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 2 a fl. 12 do livro n.º 1.

**SCHNELLECKE — Logística e Transporte, L.<sup>da</sup> —  
Eleição dos representantes dos trabalhadores  
para a segurança, higiene e saúde no trabalho  
em 2 de Dezembro de 2006.**

Effectivos:

Andreia Santos Paula, com o bilhete de identidade P001032546, de 14 de Junho de 2006, do arquivo de identificação de Setúbal.

José Luís Graça Lobo Garcias, com o bilhete de identidade n.º 8018539, de 6 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Joaquim Charrua Galado, com o bilhete de identidade n.º 6615314, de 10 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Artur Soares Gomes, com o bilhete de identidade n.º 5058423, de 2 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Alfredo Tavares Lopes Rolão, com o bilhete de identidade n.º 6918559, de 26 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Setúbal.

Bruno Miguel Matos Ribeiro, com o bilhete de identidade n.º 10786325, de 12 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

*Observação.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória, prevista no artigo 67.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por os trabalhadores ou o sindicato não terem enviado à DGERT a comunicação da mesma, como determina o n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 7 de Janeiro de 2004, ao abrigo do artigo 278.º do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 3 a fl. 12 do livro n.º 1.