



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras ..... 3388
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro. .... 3389
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal. .... 3390
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro. .... 3391
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros. .... 3392
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) ..... 3393
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras ..... 3394
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros. .... 3396
- Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 3397
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul. .... 3398
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do ACT entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.<sup>da</sup>, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra. .... 3400

## Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras. ....	3401
— CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras. ....	3403
— CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração salarial e outra e texto consolidado. ....	3407
— CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	3420
— AE entre S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário. ....	3448
— AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global. ....	3479
— AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras. ....	3500
— AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras. ....	3501
— CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Deliberação da comissão paritária. ....	3502
— CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Deliberação da comissão paritária. ....	3503

## 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:

— FESIC — Federação Sindical das Comunicações — Alteração. ....	3504
— APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário — Alteração. ....	3505

## II — Direcção:

— SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia — Eleição em 26 de Julho de 2008 para o triénio de 2008-2011. ....	3505
— Sindicato Democrático dos Professores do Sul — Eleição realizada em 17 de Julho de 2008 para o mandato de quatro anos. ....	3505
— SERS — Sindicato dos Engenheiros — Eleição realizada em 22 de Julho de 2008 para o triénio de 2008-2011. ....	3508

## Associações de empregadores:

## I — Estatutos:

— ARIC — Associação de Rádios de Inspiração Cristã. ....	3509
----------------------------------------------------------	------

## II — Direcção:

— FNOP — Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — Eleição realizada em 22 de Maio de 2006 para o triénio de 2006-2009. ....	3515
— Associação Comercial e Industrial de Santo Tirso — Eleição realizada em 28 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010. ....	3515
— FIPA — Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares — Substituição. ....	3515

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A. — Eleição em 9 de Julho de 2008 para o mandato de 2008-2010 .....	3516
— Comissão de Trabalhadores da empresa ENI — Electricidade Naval e Industrial, S. A., que passa a designar-se ENI — Gestão de Planos Sociais, S. A. — Eleição em 10 de Julho de 2008 para o mandato de quatro anos .....	3516
— Comissão de Trabalhadores da Empresa G. E. Power Controls Portugal, S. A. — Eleição em 3 de Julho de 2008 para o mandato de dois anos (2008-2010). ....	3516
— Comissão de Trabalhadores da Empresa Fernandes Converting e Transformação de Papel, S. A. — Eleição em 25 de Julho de 2008 para o biênio de 2008-2010. ....	3517

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

I — Convocatórias:

— GEBOX, S. A. ....	3517
— INTERAVES — Sociedade Agropecuária, S. A. ....	3517
— SOPAC — Sociedade Produtora Adubos Compostos, S. A. ....	3517
— Inapal Plásticos, S. A. ....	3518
— Martifer Energia — Equipamentos para Energia, S. A. ....	3518

II — Eleição de Representantes:

— MARTIFER — Inovação e Gestão, S. A. — Eleição realizada em 25 de Julho de 2008, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 16, de 29 de Abril de 2008. ....	3518
— Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.da — Eleição realizada no dia 30 de Julho de 2008, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 20, de 29 de Maio de 2008. ....	3518

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

**SIGLAS**

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



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006 e 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1041, dos quais 763 (73,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 62 (6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão de 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 7,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se, também, incluí-la na extensão.

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

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

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 ao território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, à qual não foi deduzida oposição.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.**

As alterações aos contratos colectivos de trabalho entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a

FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8 e 15, de 29 de Fevereiro e de 22 de Abril de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho em que sejam parte empregadores dos mesmos sectores de actividade não filiados na associação de empregadores outorgante, com exclusão dos filiados na ANIVC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, na ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e na ANIT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar e aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, nomeadamente porque em 2006 as convenções alteraram o número dos níveis de retribuição e procederam a total reestruturação do elenco profissional.

As convenções actualizam, ainda, o valor do subsídio de refeição. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As convenções abrangem as indústrias têxtil, de lanifícios e de vestuário. Para as indústrias têxtil, nomeadamente têxteis lares, e de lanifícios existem convenções colectivas celebradas pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e pela Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar (ANIT-LAR); a indústria do vestuário é abrangida por convenções colectivas de trabalho celebradas pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVC/APIV). Todas estas convenções têm sido objecto de extensão. A extensão anterior do CCT celebrado pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal excluiu do seu âmbito os empregadores filiados nas associações de empregadores acima referidas e, quanto a indústria de lanifícios, apenas abrangeu os empregadores nela filiados, por se verificar que a ATP representava um número muito reduzido de empresas de lanifícios com pequeno número de trabalhadores e que a ANIL representava um número de empresas muito superior que empregavam muito mais trabalhadores. Não existindo justificação para alterar o âmbito da extensão anterior, a presente extensão exclui da sua aplicação os empregadores filiados na Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar (ANIT-LAR) e na Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVC/APIV). Quanto a indústria de lanifícios, as convenções celebradas pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) são aplicáveis a toda a indústria de lanifícios, com exclusão das empresas filiadas na ATP que serão abrangidas pela presente extensão.

Dado que, nas indústrias têxtil e de vestuário, todas as convenções existentes são celebradas por associações de empregadores representativas, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ATP, bem como as empresas não filiadas em qualquer das associações em concorrência com

as extensões das convenções celebradas pela ANIT-LAR e pela ANIVEC/APIV.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, na sequência do qual a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços deduziu oposição.

Esta federação invoca a existência de regulamentação colectiva específica constante do contrato colectivo de trabalho celebrado com a então Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1995, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003, bem como a constante do CCT celebrado com a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005. Considerando que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, são excluídas do âmbito da extensão as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na federação oponente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição 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.

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

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8 e 15, de 29 de Fevereiro e de 22 de Abril de 2008, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) As relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção da indústria de lanifícios, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica aos empregadores filiados na ANIT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar e na ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.

#### 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 o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, malas, componentes para calçado e luvas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As alterações da convenção actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que

inclui o ignorado), são 26 931, dos quais 19 012 (70,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 6139 (22,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7 %. São as empresas dos escalões de dimensão entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção procede, ainda, à actualização do subsídio de alimentação, com um acréscimo de 5,26 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições fixadas para o praticante em todas as 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.

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

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

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

Foi publicado aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APIC-CAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, malas, componentes para calçado e luvas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior,

filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições do praticante previstas em todas as tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 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 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Fevereiro de 2008.

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram que se dediquem à actividade corticeira.

Os outorgantes da convenção requereram a extensão da mesma a todas as empresas do sector de actividade abrangido e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 822, dos quais 67 (8,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 42 (5,1 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,4 %. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, em 11,6 %, o subsídio de refeição, em 13,6 % e o abono para falhas, em 11,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tem-se em consideração a existência de outra convenção colectiva de trabalho, celebrada entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nela filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector se aplicou o CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade. Como o apuramento dos quadros de pessoal de 2005 confirma, no essencial, o número de trabalhadores a tempo completo abrangidos quer pelo CCT celebrado pela AIEC, quer pelo CCT celebrado pela APCOR, mantem-se na presente extensão o critério que orientou as extensões anteriores.

As retribuições dos grupos IX a XIV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

A presente extensão só abrange o território do continente. A actividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território das Regiões competiria aos respectivos Governos Regionais.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, são estendidas no território do continente:

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

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

c) A extensão determinada na alínea a) não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

2 — As retribuições dos grupos IX a XIV da tabela salarial apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 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 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Maio de 2007.

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes requereram a extensão das alterações da convenção aos empregadores do mesmo sector de actividade não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas dos trabalhadores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006. Os trabalhadores a



tempo completo ao serviço das empresas abrangidas pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 103, dos quais 22 (21,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 15 (14,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5 %. É nas empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor da senha de almoço, em 4,2 %, e as diuturnidades e o abono para falhas, em 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tem-se em consideração que o regulamento de extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, limitou a extensão do CCT celebrado pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça às empresas nesta filiadas, enquanto a empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector aplicou o CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade. O mesmo critério foi adoptado no regulamento de extensão das convenções celebradas pela AIEC em 2006 e 2007. Como o apuramento do quadros de pessoal de 2005 confirma, no essencial, o número de trabalhadores a tempo completo abrangidos pelos CCT celebrados pela AIEC e pela APCOR, mantém-se na presente extensão o critério que orientou as extensões anteriores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, são estendidas,

no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante cuja actividade seja a indústria de cortiça e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Julho de 2007.

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de exploração em regime de concessão e com fins lucrativos de cantinas e refeitórios e ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006 e 2007. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 10 969, dos quais 805 (7,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 365 (3,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 9,4 %. É nas empresas do escalão de dimensão com mais de 200 trabalhadores que se encontra o

maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, em 5,4 %, e o valor pecuniário da alimentação, em 5,4 % e 5,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Na área da convenção, a actividade de exploração de cantinas e refeitórios e de fabrico de refeições é, também, regulada por outras convenções colectivas celebradas por diferentes associações de empregadores, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e de 1 de Janeiro de 2008, produzem efeitos no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

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

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

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 ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, 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.

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras da primeira convenção requereram a extensão das alterações às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes e que exerçam a sua actividade na área e no âmbito da convenção. A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão do contrato colectivo de trabalho por si celebrado às empresas que no âmbito e área da convenção prossigam as actividades abrangidas e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como aos respectivos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias.

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro compreende uma tabela salarial e cláusulas de conteúdo pecuniário. O contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras constitui uma revisão global. As duas convenções colectivas de trabalho apresentam, contudo, em matéria de natureza pecuniária, igual conteúdo.

O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela primeira convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2160, dos quais 928 (43 %) auferem retribuições inferiores às das convenções. São as empresas dos escalões de dimensão entre 51 e 200 e com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, cláusulas de conteúdo pecuniário, em percentagens que variam conforme a data de publicação da convenção anterior que as previa, como o abono para falhas e o valor das diuturnidades, em 2,78 % ou 21,63 %, as compensações nas deslocações, entre 3,33 %

e 6,06 % ou entre 28,33 % e 40,28 %, o subsídio de frio, em 2,22 % ou 19,79 %, e o subsídio de refeição, em 3,66 % ou 31,17 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 43.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A convenção outorgada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul apenas se aplica, quanto aos trabalhadores filiados neste sindicato, nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro, pelo que a presente extensão tem em conta os poderes de representação das diversas associações outorgantes.

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

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

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

## Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos

Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 43.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro 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 dos contratos colectivos de trabalho entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica

e Vidro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 20, de 29 de Maio de 2008, 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.

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — 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 AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem às actividades de construção civil ou de obras públicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todos os empregadores do referido sector de actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 218 717, dos quais 103 017 (47,1 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 27 326 (12,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o abono para falhas, em 2,4 % e o subsídio de refeição, em 4,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à das convenções.

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos tra-

balhadores 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 alterações das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de construção civil ou de obras públicas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e 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 Pro-

cedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, 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.

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, abrange as relações de trabalho entre pessoas singulares e colectivas que, dispondo de área total de exposição e venda superior a 200 m<sup>2</sup>, desenvolvam uma actividade retalhista alimentar e ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço, filiadas na referida associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção contém duas tabelas salariais: a tabela A, a mais elevada, aplica-se nos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal; a tabela B aplica-se na restante área da convenção. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições previstas na tabela B e as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 44 286, dos quais 8778 (19,8%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 934 (2,1%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,1%. São as empresas do escalão de dimensão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 9% e o abono para falhas com acréscimo de 8,9% e 9%, consoante o âmbito geográfico de aplicação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade

da extensão e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção aplicaram-se às relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica abrangida em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão da convenção abrange, para além das relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras, as empresas que:

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

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção. Os valores do subsídio de alimentação e do abono para falhas produzem efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

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

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

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 da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portu-

guesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, são estendidas, nos termos nele previstos, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a actividade económica de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, desde que o estabelecimento em que a actividade é exercida obedeça a uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008. Os valores do subsídio de alimentação e do abono para falhas produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008.

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 cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.**

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 Associação dos

Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, 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.

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — 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 Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão se dediquem ao comércio de carnes, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2006 e 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1694, dos quais 1293 (76,3 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 500 (29,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3 %, as diuturnidades, em 5 %, e algumas ajudas de custo, entre 2,9 % e 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

acordo com os poderes de representação das associações outorgantes.

Considera-se conveniente distinguir entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, pelo que a extensão da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas no n.º 6 da cláusula 28.ª, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Assim, 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 alterações da convenção em causa.

#### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão:

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

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

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do ACT entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.ª, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra.**

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 acordo colectivo de trabalho entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração L.ª, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008, 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.

Lisboa, 6 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração L.ª, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgam.

As associações sindicais subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não outorgantes da mesma área geográfica e do mesmo âmbito sectorial da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço, filiados nas associações sindicais outorgantes.

As alterações da convenção actualizam as tabelas salariais para os anos de 2008 e de 2009. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo ao serviço das empresas abrangidas pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 46, dos quais 14 (30,4 %) auferem remunerações inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões de dimensão entre 11 e 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção procede, ainda, à actualização do valor previsto na cláusula 49.ª («Alimentação a bordo») em 8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Tendo em consideração que o âmbito do sector de actividade da presente convenção é também regulado pelos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e entre esta mesma associação de empregadores e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros, bem como pelos contratos colectivos de trabalho entre a APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre esta mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos de Trabalhadores de Serviços, e, ainda, pelo ACT entre a empresa Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A., e outra e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra, a presente extensão circunscreve-se às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes.

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 alterações da convenção em causa.



**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do ACT entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.<sup>da</sup>, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra.**

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

**Artigo 1.º**

As condições de trabalho constantes das alterações do acordo colectivo de trabalho entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração L.<sup>da</sup>, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008, são estendidas às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e

trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Artigo 2.º**

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à actividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do n.º 2 da cláusula 9.ª, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — .....

2 — A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de Outubro de cada ano.

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 80.ª**

**Tabela de remunerações mínimas**

1 — Durante o período compreendido entre 1 de Outubro de 2007 e 30 de Setembro de 2008 aplica-se a tabela prevista no n.º 1 do anexo II, quadro n.º 1, e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III, quadro n.º 2, salvo o disposto no n.º 3.

2 — Durante o período compreendido entre 1 de Outubro de 2008 e 30 de Setembro de 2009 aplica-se a tabela prevista no n.º 1 do anexo II, quadro n.º 2, e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III, quadro n.º 2, salvo o disposto no n.º 3.

3 — Para as empresas da associação patronal signatária sediadas no distrito de Viseu e respectivos trabalhadores aplicar-se-ão as tabelas salariais previstas nos números anteriores, com excepção do subsídio de refeição referido na cláusula 50.ª, que será aplicado da seguinte forma:

a) Entre 1 de Outubro e 31 de Dezembro de 2008 o valor do subsídio de refeição é de € 5,65;

b) Entre 1 de Janeiro e 30 de Setembro de 2009 o valor do subsídio de refeição é de € 5,95.

## ANEXO II

## 1 — Retribuições base mensais mínimas

(cláusula 80.<sup>a</sup>, n.º 1)

QUADRO N.º 1

(Em euros)		
Níveis	Categorias	Retribuições
I	Director . . . . .	1 797
II	Chefe de serviços . . . . .	1 427
III	Técnico oficial de contas . . . . . Analista de sistemas . . . . .	1 269
IV	Chefe de secção . . . . . Contabilista . . . . . Encarregado geral . . . . . Gestor de produto . . . . . Monitor de ensaios clínicos . . . . . Técnico especialista . . . . . Tesoureiro . . . . .	1 057
V	Analista de mercado . . . . . Delegado de informação médica . . . . . Desenhador publicitário . . . . . Encarregado . . . . . Especialista de aplicações . . . . . Preparador técnico . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Técnico . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico analista químico . . . . . Técnico de informática . . . . . Técnico de manutenção e conservação . . . . . Técnico especialista estagiário . . . . . Vendedor especializado . . . . .	836
VI	Analista químico-adjunto . . . . . Assistente administrativo . . . . . Auxiliar de manutenção e conservação . . . . . Caixa . . . . . Empregado de armazém . . . . . Estagiário das categorias profissionais do nível v (*) . . . . . Desenhador . . . . . Foguetiro . . . . . Motorista . . . . . Preparador técnico-adjunto . . . . . Vendedor . . . . .	672
VII	Auxiliar de serviços gerais . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Demonstrador . . . . . Distribuidor . . . . . Embalador . . . . . Embalador de produção . . . . . Telefonista/recepcionista . . . . .	561
VIII	Auxiliar de laboratório . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . . Servente . . . . .	482

(\*) O estágio não pode ter duração superior a um ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo v.

## 2 — Retribuições base mensais mínimas

(cláusula 80.<sup>a</sup>, n.º 2)

QUADRO N.º 2

(Em euros)		
Níveis	Categorias	Retribuições
I	Director . . . . .	1 848
II	Chefe de serviços . . . . .	1 467
III	Técnico oficial de contas . . . . . Analista de sistemas . . . . .	1 305
IV	Chefe de secção . . . . . Contabilista . . . . . Encarregado geral . . . . . Gestor de produto . . . . . Monitor de ensaios clínicos . . . . . Técnico especialista . . . . . Tesoureiro . . . . .	1 087
V	Analista de mercado . . . . . Delegado de informação médica . . . . . Desenhador publicitário . . . . . Encarregado . . . . . Especialista de aplicações . . . . . Preparador técnico . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Técnico . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico analista químico . . . . . Técnico de informática . . . . . Técnico de manutenção e conservação . . . . . Técnico especialista estagiário . . . . . Vendedor especializado . . . . .	860
VI	Analista químico-adjunto . . . . . Assistente administrativo . . . . . Auxiliar de manutenção e conservação . . . . . Caixa . . . . . Empregado de armazém . . . . . Estagiário das categorias profissionais do nível v (*) . . . . . Desenhador . . . . . Foguetiro . . . . . Motorista . . . . . Preparador técnico-adjunto . . . . . Vendedor . . . . .	691
VII	Auxiliar de serviços gerais . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Demonstrador . . . . . Distribuidor . . . . . Embalador . . . . . Embalador de produção . . . . . Telefonista/recepcionista . . . . .	577
VIII	Auxiliar de laboratório . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . . Servente . . . . .	496

(\*) O estágio não pode ter duração superior a um ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo v.

**ANEXO III****1 — Valor das cláusulas de expressão pecuniária**(cláusula 80.<sup>a</sup>, n.º 1)

QUADRO N.º 1

Cláusula 29.<sup>a</sup> («Refeições») — € 13,30.  
 Cláusula 30.<sup>a</sup> («Viagem em serviço») — € 52,90.  
 Cláusula 50.<sup>a</sup> («Subsídio de refeição») — € 5,65.  
 Cláusula 51.<sup>a</sup> («Diuturnidades») — € 5,40.  
 Cláusula 52.<sup>a</sup> («Abono para falhas») — € 33,90.

**2 — Valor das cláusulas de expressão pecuniária**(cláusula 80.<sup>a</sup>, n.º 2)

QUADRO N.º 2

Cláusula 29.<sup>a</sup> («Refeições») — € 13,70.  
 Cláusula 30.<sup>a</sup> («Viagem em serviço») — € 54,40.  
 Cláusula 50.<sup>a</sup> («Subsídio de refeição») — € 5,95.  
 Cláusula 51.<sup>a</sup> («Diuturnidades») — € 5,60.  
 Cláusula 52.<sup>a</sup> («Abono para falhas») — € 34,90.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 280 empresas e 5000 trabalhadores.

Lisboa, 31 de Julho de 2008.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

*Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 19 do livro n.º 11, com o n.º 226/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.**

**TÍTULO I****Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito temporal**

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.

2 — Considera-se como data da sua publicação a data do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde for inserido.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas salariais será acordada entre as partes, de acordo com a lei, e reportada a 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Período de vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente IRCT terá a vigência de um ano, devendo a sua denúncia ser feita com a antecedência mínima de três meses antes da data do seu termo e não poderá ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Âmbito pessoal**

1 — O presente IRCT abrange, no território nacional, todas as empresas filiadas na APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e os trabalhadores fabris ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes comprometem-se, nos termos legais, a requerer a extensão do presente IRCT a todas as empresas inseridas no sector de actividade institucionalmente representado pela APICER e aos trabalhadores ao seu serviço e, bem assim, a promover todos os esforços para que a portaria de extensão tenha o mesmo período de vigência do IRCT.

3 — A APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica integra os seguintes subsectores:

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);

Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);

Cerâmica de louça sanitária;

Cerâmica utilitária e decorativa;  
Cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros).

## TÍTULO IV

### Período de trabalho e descanso

#### CAPÍTULO I

#### Período normal de trabalho e regime de adaptabilidade

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Limites aos períodos máximos de trabalho

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — Regime de adaptabilidade

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

5 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de quatro meses, sendo certo que nesse período nenhum trabalhador poderá ter trabalhado em média mais de quarenta horas semanais; qualquer excedente sobre essas quarenta horas médias será pago como trabalho suplementar.

6 — No caso de haver trabalhadores que prestem exclusivamente trabalho nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento, o seu período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas.

7 — O empregador deverá organizar um registo das horas prestadas em regime de adaptabilidade que disponibilizará ao trabalhador sempre que este o solicitar.

#### CAPÍTULO II

#### Trabalho suplementar

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 3.1 — .....
- 3.2 — .....
- 4 — .....

5 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, ou após a prestação de quatro horas de trabalho, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, sendo esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas no horário geral, ou ao pagamento da mesma pelo valor de € 5,64, que será actualizado anualmente à taxa de inflação verificada no ano anterior.

## CAPÍTULO III

### Trabalho nocturno

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Conceito e remuneração

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

## TÍTULO V

### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Conceitos e princípios gerais

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

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

- 9 — .....

10 — As deslocações autorizadas em automóvel próprio do trabalhador a pagar pelo empregador serão calculadas ao preço de € 0,39 por cada quilómetro percorrido e será ajustado de acordo com o valor anualmente fixado para a função pública.

- a) .....

## TÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas e dias de descanso

#### CAPÍTULO III

#### Férias

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 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 da cláusula seguinte e do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

Coimbra, 28 de Julho de 2008.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

*José Luís Barradas Carvalho de Sequeira*, mandatário.

*Francisco António Tavares Gomes*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*Aurélino Urbano Marques Duarte*, mandatário.

*Nelson Neves de Almeida*, mandatário.

### Declaração

A FETICEQ representa as seguintes associações sindicais:

SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares;

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

## ANEXO IV

### Tabelas salariais

#### 1 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas) para o ano de 2008

##### Trabalhadores fabris

Grupos	Tabela 2008 (euros)
02 .....	1 063,44
01 .....	924,04
0 .....	728,78
1 .....	709,30
2 .....	642,68
3 .....	575,03
4 .....	531,46
5 .....	485,34
6 .....	458,69
7 .....	450,49
8 .....	446,39
9 .....	426
10 .....	426
11 .....	426
12 .....	426
13 .....	426

### Notas

1 — Os valores constantes nesta tabela resultam do acréscimo de 2,5 % sobre a tabela B publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

2 — As retribuições dos grupos 9 a 13 correspondem à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2008.

#### 2 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) para o ano de 2008

##### Trabalhadores fabris

Grupos	2008 (euros)
03 .....	1 727,64
02 .....	1 527,25
01 .....	1 297,65
0 .....	1 129,55
1 .....	890,73
2 .....	805,14
3 .....	731,34
4 .....	699,05
5 .....	671,89
5-A .....	620,64
6 .....	607,83
7 .....	574
8 .....	548,38
9 .....	516,09
10 .....	492
11 .....	426
12 .....	426
13 .....	426
14 .....	426
15 .....	426
16 .....	426

### Notas

1 — Os valores constantes nesta tabela resultam do acréscimo de 2,5 % sobre a tabela B publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

2 — As retribuições dos grupos 11 a 16 correspondem à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2008.

3 — As empresas do subsector de pavimentos e revestimentos que têm vindo a cumprir o anterior CCT do barro vermelho poderão optar por seguir integralmente o regime salarial do subsector da cerâmica estrutural, designadamente no que respeita à tabela salarial, aos respectivos regimes de diuturnidades e de subsídio de turno, bem como ao pagamento de um subsídio de alimentação de € 3,80/dia.

#### 3 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de louça sanitária para o ano de 2008

##### Trabalhadores fabris

Grupos	Tabela 2008 (euros)
03 .....	1 751,73
02 .....	1 548,78
01 .....	1 316,10
0 .....	1 145,44
1 .....	903,03
2 .....	816,41
3 .....	741,59
4 .....	708,28
5 .....	681,11
5-A .....	628,84
6 .....	616,03
7 .....	581,69
8 .....	555,55
9 .....	523,26
10 .....	499,18
11 .....	426
12 .....	426
13 .....	426
14 .....	426
15 .....	426
16 .....	426

**Notas**

1 — Os valores constantes nesta tabela resultam do acréscimo de 2,5 % sobre a tabela B publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

2 — As retribuições dos grupos 11 a 16 correspondem à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2008.

**4 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa para o ano de 2008**

**Trabalhadores fabris**

Grupos	Tabela 2008 (euros)
03 .....	1 552
02 .....	1 372
01 .....	1 165,50
0 .....	1 015
1 .....	800
2 .....	723
3 .....	658
4 .....	628
5 .....	603,50
5-A .....	557,50
6 .....	546,50
7 .....	515,50
8 .....	492,50
9 .....	463,50
10 .....	442
11 .....	426
12 .....	426
13 .....	426
14 .....	426
15 .....	426
16 .....	426

**Notas**

1 — Os valores constantes nesta tabela correspondem aos da tabela B publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

2 — No entanto, as retribuições dos grupos 11 a 16 correspondem à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2008.

**5 — Tabela de remunerações certas mínimas do subsector de cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) para o ano de 2008**

**Trabalhadores fabris**

Grupos	Tabela 2008 (euros)
03 .....	1 630,78
02 .....	1 441,15
01 .....	1 224,36
0 .....	1 066
1 .....	840,50
2 .....	759,52
3 .....	691,36
4 .....	659,59
5 .....	633,96
5-A .....	585,28
6 .....	574
7 .....	541,71
8 .....	517,63
9 .....	486,88
10 .....	464,33
11 .....	426
12 .....	426
13 .....	426
14 .....	426
15 .....	426
16 .....	426

**Notas**

1 — Os valores constantes nesta tabela resultam do acréscimo de 2,5 % sobre a tabela B publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, 1.ª série, de 29 de Agosto de 2007.

2 — As retribuições dos grupos 11 a 16 correspondem à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2008.

**Declaração final das partes**

Para os efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que a presente convenção abrange, no território nacional, 760 empregadores e 26 750 trabalhadores.

Coimbra, 28 de Julho de 2008.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

*José Luís Barradas Carvalho de Sequeira*, mandatário.

*Francisco António Tavares Gomes*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*Aurélio Urbano Marques Duarte*, mandatário.

*Nelson Neves de Almeida*, mandatário.

**Declaração**

A FETICEQ representa as seguintes associações sindicais:

SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares;

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

**Declaração**

(artigo 543.º do Código do Trabalho)

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 543.º do Código do Trabalho, os outorgantes, declaram o seguinte:

1) Entidades celebrantes — APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química;

2) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes — pela APICER, José Luís Barradas Carvalho de Sequeira, na qualidade de mandatário, e Francisco António Tavares Gomes, na qualidade de mandatário; pela FETICEQ, Aurélio Urbano Marques Duarte, na qualidade de mandatário, e Nelson Neves de Almeida, na qualidade de mandatário;

3) Área geográfica — território nacional;

4) Data de celebração do acordo de revisão — 28 de Julho de 2008;

5) Convenção alterada — CCT para o pessoal fabril da indústria de cerâmica publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007;

6) Prazo de vigência — 12 meses;

7) Valores das retribuições — os constantes das tabelas salariais anexas com os n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5;

8) Número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva alterada:

a) O número de empregadores abrangido pela convenção colectiva é de 760;

b) O número de trabalhadores abrangido pela convenção colectiva é de 26 750.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 6 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, sob o n.º 218/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração salarial e outra e texto consolidado.**

#### **Cláusula prévia**

#### **Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007.

#### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional representadas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 111 empresas e 2270 trabalhadores.

#### **Cláusula 38.ª**

#### **Produção de efeitos**

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

#### **Cláusula 41.ª**

#### **Subsídio de risco e seguro**

1 — Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de € 6 por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2 — As empresas obrigam-se a efectuar um seguro adicional por acidente que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de € 55 500.

### **ANEXO II**

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

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	867
II	Analista de informática ..... Chefe de departamento, de divisão e de serviços ..... Chefe de vendas ..... Contabilista ..... Encarregado geral ..... Tesoureiro. ....	774
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Inspector de vendas ..... Programador informático .....	725
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Demonstrador (sem comissões) ..... Encarregado de armazém ..... Promotor de vendas (sem comissões) ..... Prospector de vendas (sem comissões) ..... Secretário ..... Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) ..... Vendedor (sem comissões) ..... Vendedor especializado (sem comissões) .....	707
V	Caixa ..... Cobrador ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Operador de computadores de 1.ª ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos) .....	632
VI	Conferente ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de computador de 2.ª ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos) ...	575
VII	Ajudante de motorista ..... Demonstrador (com comissões) ..... Empregado de expedição ..... Promotor de vendas (com comissões) ..... Prospector de vendas (com comissões) ..... Telefonista de 1.ª ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário .....	549

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
	Vendedor (com comissões) . . . . . Vendedor especializado (com comissões) . . . . .	
VIII	Caixeiro-viajante do 2.º ano . . . . . Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª . . . . . Distribuidor . . . . . Embalador . . . . . Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano . . . . . Operador de empilhador de báculo . . . . . Servente . . . . . Telefonista de 2.ª . . . . .	490
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano . . . . . Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª . . . . . Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano . . . . . Servente de limpeza . . . . .	428
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) . . . . . Praticante (comércio e armazém) . . . . .	365
XI	Paquete (*) . . . . .	296

(\*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional.

Porto, 15 de Maio de 2008.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Fausto de Oliveira Magalhães*, mandatário.

*António Barbosa da Silva*, mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, mandatário.

### Texto consolidado

#### Cláusula prévia

#### Âmbito da revisão

Texto consolidado do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007.

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desen-

volvam a sua actividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 111 empresas e 2270 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legal.

2 — A proposta de revisão não pode ser apresentada à outra parte antes de decorridos 10 meses após a data da entrega para depósito.

3 — A resposta será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se então o respectivo processo de negociação.

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

### CAPÍTULO II

#### Direito ao trabalho

#### Cláusula 3.ª

#### Condições de admissão

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

Serviços auxiliares de escritório — idade e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores de escritório — após ter concluído o 9.º ano de escolaridade;

Contínuos, porteiros e guardas — 18 anos e habilitações mínimas legais;

Cobreadores — 18 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores do comércio — idade e habilitações mínimas legais;

Técnicos de vendas — 18 anos e habilitações correspondentes ao curso geral de comércio administração ou equivalente;

Técnicos de laboratório — 18 anos e habilitações mínimas legais, para além de, relativamente a todas aquelas profissões:

a) Serem respeitadas as exigências da lei de higiene, segurança e saúde;

b) Carteira ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2 — As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que deverão consultar os serviços do sindicato respectivo,



o serviço nacional de emprego e as associações de deficientes.

3 — As habilitações mínimas de trabalho referidas no n.º 1 não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias ou profissões nele previstas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por dois meses, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

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

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

§ único. O não cumprimento do n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido, nos termos e para os efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

Os trabalhadores a classificar como técnico de laboratório com mais de quatro anos, técnico auxiliar de laboratório de dois a quatro anos e técnico auxiliar de laboratório até dois anos serão integrados nos grupos conforme a sua antiguidade na empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal — Dotações mínimas

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

##### Profissionais de armazém

a) Nos armazéns que tenham até 7 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

b) Nos armazéns com mais de 8 e até 12 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém.

c) Nos armazéns com mais de 13 e até 21 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém.

d) Nos armazéns com 21 ou mais trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregado de armazém e fiéis de armazém.

##### Profissionais de escritório

a) Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

1) É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 profissionais.

2) É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito profissionais. Nas empresas com um número de seis profissionais será obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, bem como sempre que tratando-se de escritórios anexos a fábricas, filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências seja, no mínimo, de cinco aquele número de profissionais.

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

##### Trabalhadores de comércio

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

b) O número de caixeiros-viajantes não poderá ser superior ao de terceiro-caixeiro.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Para efeitos de promoção dos trabalhadores, para além das promoções automaticamente previstas nos números seguintes, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições, devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado na entidade patronal;

e) Anos de idade.

2 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

3 — Os praticantes de armazém, logo que completem 2 anos de prática ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de servente, ou empilhador, ou embalador.

4 — Os estagiários, logo que completem 3 anos de categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de escriturário ou operador de computador.

5 — Os dactilógrafos passarão a terceiro-escriturário, nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

6 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, bem como os operadores de computador, telefonistas, contínuos, guardas e porteiros, após três anos de permanência na categoria respectiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata, de 2.ª ou de 1.ª

7 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria respectiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata.

§ único. Para os efeitos previstos nesta cláusula, será considerada a antiguidade na categoria ou escalão à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 9.ª

##### Relação nominal

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.ª

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

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

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

c) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social, comissões de trabalhadores ou qualquer cargo oficial para o qual possa vir a ser designado, nos termos da lei vigente;

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

e) Observar as deliberações dos sindicatos em matéria da sua competência, no que se refere ao contrato colectivo de trabalho;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando os legítimos interesses da empresa o exijam e desde que tal mudança não implique prejuízos na remuneração nem modificação substancial da posição do trabalhador;

g) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da presente convenção colectiva de trabalho e da lei.

#### Cláusula 11.ª

##### Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

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

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

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

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

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

f) Defender os legítimos interesses da empresa;

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

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

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

#### Cláusula 12.ª

##### Garantias do trabalhador

1 — É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição na medida das ausências impostas pelo exercício dos cargos referidos na alínea c) da cláusula 10.ª, desde que essas ausências não excedam trinta e duas horas úteis mensais, sempre que justificadas;

d) Baixar a categoria ao trabalhador, salvo nos *casos* previstos por lei, ou que resultem de decisões da comissão de reclassificação;

e) Transferir o trabalhador, sem acordo deste, para outro local de trabalho, se esta transferência lhe causar prejuízos morais ou materiais relevantes;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;

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

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para os trabalhadores.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar no máximo cem horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, se o trabalho for diurno;
- b) 125 %, se o trabalho for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados ou aos domingos;
- d) 100 %, se o trabalho for prestado aos sábados.

5 — O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

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

§ único. A estes trabalhadores será garantida a retribuição especial para fins de isenção de horário de trabalho correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia a 75 %.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

4 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito.

§ único. A entidade patronal será credora das comissões pagas aos vendedores nos seguintes casos:

- a) Devoluções das mercadorias;
- b) Vendas a empresas que sejam objecto de processos de falência ou especiais de recuperação de empresas. Neste caso, serão, no entanto, entregues posteriormente aos vendedores as respectivas percentagens dos valores eventualmente recuperados naqueles processos.

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

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo

do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e inscrição na segurança social, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Regime de comissões

Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores exclusivamente em regime de comissões.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de € 23,07 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — As diuturnidades são revistas anualmente nos termos da contratação colectiva.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

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

§ 1.º No ano de admissão ou da cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal no montante proporcional ao número de meses de serviço que complete nesse ano.

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

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

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

§ 3.º Para efeitos desta cláusula, entende-se por mês completo de serviço qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a):

Diária — 9,04 %;

Alojamento e pequeno-almoço — 4,71 %;

Refeição — 2,16 %;

b) As percentagens mencionadas na alínea anterior incidem sobre a remuneração fixada para o grupo VII da tabela salarial.

2 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço na empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 vezes o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

§ único. Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro de responsabilidade civil, nos termos das leis vigentes sobre a matéria.

3 — A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

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

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes do grau mais elevado não dá origem a subida de categoria.

§ único. Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a quarenta e cinco horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas e vinte e cinco horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de 90 dias por ano, passará a receber esta última durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

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

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Férias — Princípios gerais de duração

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

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o empregado dê o seu consentimento.

4 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será indicado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

§ único. Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar que trabalhem em empresas diferentes a escolha do período de férias competirá alternadamente a cada um dos trabalhadores e ou empresas, salvo os casos das que encerrem completamente para período de férias.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis, a que acrescerão as bonificações constantes do n.º 3, alíneas a), b) e c), do artigo 213.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

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

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço.

10 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e ainda os respectivos subsídios de férias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal, acrescido da média mensal das comissões, nos casos em que estas sejam devidas aos trabalhadores.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente às férias não gozadas.

2 — Se houver alteração nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultarem serão da responsabilidade da entidade patronal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

a) Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei e que não resulte de actividade dolosa do trabalhador ou para prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivem em comunhão de vida ou habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) Por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

e) Por período não superior a cinco dias por ocasião do nascimento de filho;

f) Pelos dias necessários para prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino;

g) Por exercício de funções próprias de bombeiros voluntários dadas por estes em caso de sinistro ou situação de emergência;

h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

i) Por outro motivo de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2 — Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, na parte em que excedem a lei, as faltas dadas nos casos previstos na alínea h), salvo tratando-se de membros das comissões de trabalhadores, e ainda todas as faltas previstas na alínea i).

3 — As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, a antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que pressuponham a prestação efectiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

## CAPÍTULO VII

### **Direitos especiais**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Direitos de menores**

1 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2 — Serão cumpridos os requisitos da lei geral relativos à admissão de menores, nomeadamente no domínio de higiene, segurança e saúde.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — As entidades patronais dispensarão, até uma hora e meia por dia, os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — As entidades patronais poderão, sempre que acharem conveniente, exigir documento comprovativo da frequência e ou aproveitamento escolar do trabalhador-estudante passado pelo estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Mulheres trabalhadoras**

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo de retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião de parto, uma licença de 120 dias e um complemento de subsídio de doença a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;

d) Dispensa, quando pedido, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;

e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exigem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

## CAPÍTULO VIII

### **Questões gerais e transitórias**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Garantias de manutenção de regalias**

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

2 — Os outorgantes, em conjunto, comprometem-se, aquando da entrada deste contrato para publicação, a requererem ao ministério com competência na matéria a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas

e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam os requisitos para essa filiação.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato, quer elas sejam ou venham a ser atribuídas por via administrativa quer por via convencional anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração de lacunas

A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato resolvidas pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contraentes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora de reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no ministério, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — Os representantes serão designados pelas partes após a publicação da presente convenção.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à parte contrária.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

Em caso de acidente ou roubo, devidamente comprovado, do cobrador ou caixa, ou de quem eventualmente o substitua, a entidade patronal responsabiliza-se pelas

consequentes faltas ou destruição de valores que possam ocorrer.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

Os veículos pesados com capacidade igual ou superior a 8500 kg líquidos ou a 13 000 kg de peso bruto terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de risco e seguro

1 — Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de € 5,50 por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2 — As empresas obrigam-se a efectuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de € 53 000.

## ANEXO I

### Enumeração e definição de categorias

*Ajudante de fiel ou conferente.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém, podendo assumir as funções deste no seu impedimento.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a sua distribuição.

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

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

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

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produto; anuncia o preço e condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

**Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.** — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

**Chefe de departamento.** — 1 — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido. Categorias profissionais ou escalões: chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, coordenação e controlo do sistema de promoção de vendas e propaganda dos produtos da empresa a quem presta serviço.

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos em bancos e noutros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilista: estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legis-

lação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar ou entregar a correspondência executa diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote, quando menor de 18 anos. Categorias profissionais ou escalões: 1.ª, 2.ª e pacote.

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

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões: 1.ª, 2.ª e 3.ª

**Demonstrador.** — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos precisos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações; enaltece as qualidades dos produtos e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição. Elaborar e envia relatórios sobre as vistas efectuadas na sua actividade.

**Director de serviços.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

**Distribuidor.** — É o trabalhador que predominantemente distribui mercadorias e ou materiais pelos clientes ou sectores de venda.



**Embalador.** — É o trabalhador que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais.

**Empilhador.** — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas.

**Empregado de expedição.** — É o trabalhador que exclusivamente elabora os documentos que acompanham a mercadoria saída do armazém, indicando quantidades e valores.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém sob a orientação do encarregado geral. Nos casos em que não haja encarregado geral, desempenhará as funções cometidas a este.

**Encarregado geral.** — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados.

**Encarregado geral de armazém.** — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de todos os profissionais e de toda a actividade do armazém. Fiscaliza as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais; fiscaliza os respectivos documentos; superintende na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; fiscaliza a concordância entre mercadorias e ou materiais recebidos, as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e danos e perdas; controla a manipulação e a distribuição de mercadorias e ou materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; superintende na elaboração de inventários; fiscaliza a orientação da organização material do armazém.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examinando o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elaborar, ordena e preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade, as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação de entrega de documentos e de pagamento necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas. Categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º, 3.º, estagiário.

**Estagiário.** — É o trabalhador que coadjuva e se prepara para ingressar nas categorias de escriturário ou operador de computador. Categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º e 3.º.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída das mercadorias e ou materiais e executa os respectivos documentos; dirige a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais;

verifica a concordância entre as mercadorias e ou materiais recebidos, notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e colabora na manipulação e distribuição das mercadorias e outros materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários; colabora com os seus superiores hierárquicos na organização material do armazém.

**Guarda.** — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados. Categorias profissionais ou escalões: 1.ª, 2.ª e pacote.

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

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos profissionais de vendas, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode ainda desempenhar as funções de vendedor. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga; verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

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

operador de consola ou operador de material periférico. Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e estagiário.

*Operador de empilhador.* — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais, por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas. Pode também ser classificado, de acordo com as funções que exerce, como operador de báscula.

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

*Paquete.* — É o trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuo.

*Porteiro.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência. Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e pacote.

*Praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem para caixeiro-viajante, servente, embalador, distribuidor, operador de empilhador ou empregado de expedição.

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

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

*Promotor técnico de vendas.* — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos especiais dos produtos que a empresa transacciona, enaltece as suas qualidades nos seus aspectos de aplicação prática, com vista ao incremento das vendas. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

*Prospectador de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades no mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

*Secretário.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar,

por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

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

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que presta serviços de limpeza nas instalações, muito embora possa executar outras funções inerentes ao serviço interno ou externo da empresa.

*Técnico auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que auxilia a manipular amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Auxilia a preparar o banho de tingimento e pastas de estamparia, misturando a água e produtos químicos em função dos corantes a utilizar e a natureza dos produtos têxteis, procedendo às correcções necessárias para obtenção da cor desejada. Auxilia a executar vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode processar o seu trabalho, quer utilizando processos clássicos quer utilizando processos instrumentais.

*Técnico de laboratório.* — É o trabalhador que manipula amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Prepara o banho de tingimento e pasta de estamparia, misturando a água e produtos químicos em função do desejado, procedendo às correcções necessárias para a obtenção do resultado a obter, cabendo-lhe a elaboração do respectivo receituário. Executa vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode comparar concentrações de corantes contra produtos considerados *standards*, com o fim de avaliar concentrações e tons, podendo também efectuar ensaios em paralelo com o fim de avaliar os diferentes graus de solidez dos tintos efectuados sobre as fibras. Executa os trabalhos laboratoriais inerentes à actividade da empresa e elabora os respectivos relatórios, utilizando processos clássicos, instrumentais ou informáticos.

*Telefonista.* — É o profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado. Categorias profissionais ou escalões: 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que 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 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.

*Vendedor.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade predominantemente fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito. Elabora e envia

relatórios sobre as visitas na sua actividade. Pode ser designado como:

Viajante, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

Pracista, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Vendedor especializado.* — É o trabalhador que, ocupando-se das mesmas tarefas do promotor técnico de vendas, acumula às mesmas a promoção de vendas de mercadorias. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	867
II	Analista de informática ..... Chefe de departamento, de divisão e de serviços ..... Chefe de vendas ..... Contabilista ..... Encarregado geral ..... Tesoreroio. ....	774
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Inspector de vendas ..... Programador informático .....	725
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Demonstrador (sem comissões) ..... Encarregado de armazém ..... Promotor de vendas (sem comissões) ..... Prospector de vendas (sem comissões) ..... Secretário ..... Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) ..... Vendedor (sem comissões) ..... Vendedor especializado (sem comissões) .....	707
V	Caixa ..... Cobrador ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Operador de computadores de 1.ª ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriurário ..... Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos) .....	632
VI	Conferente ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de computador de 2.ª ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriurário ..... Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos) ...	575
VII	Ajudante de motorista ..... Demonstrador (com comissões) ..... Empregado de expedição ..... Promotor de vendas (com comissões) ..... Prospector de vendas (com comissões) ..... Telefonista de 1.ª ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriurário ..... Vendedor (com comissões) ..... Vendedor especializado (com comissões) .....	549

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
VIII	Caixeiro-viajante do 2.º ano ..... Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano ..... Operador de empilhador de báculo ..... Servente ..... Telefonista de 2.ª .....	490
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano ..... Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª ..... Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano ..... Servente de limpeza .....	428
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) ..... Praticante (comércio e armazém) .....	365
XI	Paquete (*) .....	296

(\*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional.

Porto, 15 de Maio de 2008.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Fausto de Oliveira Magalhães*, mandatário.

*António Barbosa da Silva*, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações.

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

### Declaração

Lista de Sindicatos filiados na FEPACES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

**Declaração**

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 20 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, com o n.º 220/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta Indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública

ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 — No âmbito da revisão do CCTV para a indústria de fotografia para produzir efeitos a 1 de Julho de 2008, são alteradas as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, referentes às cláusulas 2.ª, «Vigência/Produção de efeitos», 36.ª, «Retribuições mínimas mensais», 42.ª, «Trabalho fora do local habitual», base xxxii, «Diaturnidades», anexo iv, «Tabela salarial» e anexo v, «Enquadramentos profissionais e salários».

Introduziu-se alteração às cláusulas 27.ª, «Descanso semanal e feriados» e 29.ª, «Duração das férias», publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004.

As matérias que não foram objecto de alteração mantêm o texto e os efeitos consolidados conforme as publicações que constam no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2004, 32, de 29 de Agosto de 2005, 31, de 22 de Agosto de 2006, e 32, de 29 de Agosto de 2007.

4 — Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e 1620 trabalhadores ao seu serviço.

**Cláusula 2.ª****Vigência**

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelos períodos estabelecidos por lei.

2 — O presente CCTV pode ser denunciado desde que sejam decorridos vinte ou dez meses, conforme se trate da revisão do clausulado social ou da tabela salarial.

3 — A tabela salarial constante do anexo iv e as restantes matérias pecuniárias, produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008 devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

**Cláusula 3.ª****Denúncia e revisão**

1 — O contrato considera-se renovado por igual período de tempo se qualquer das partes o não denunciar nos 30 dias anteriores ao termo do período da sua vigência, mediante apresentação de uma proposta de revisão, por escrito, correio registado e aviso de recepção.

2 — A falta de resposta pela outra parte, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, será entendida como aceitação tácita de todo o seu conteúdo.

3 — Apresentada a proposta será de imediato marcada uma reunião conjunta para o estabelecimento de um protocolo a seguir nas negociações.

4 — Durante a vigência do CCTV podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO A

#### Disposições gerais

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

As entidades patronais são obrigadas a:

a) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizada por cada trabalhador que seja admitido na empresa a partir do dia 1 de Agosto de 1988 e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 15 do mês seguinte àquela a que respeita;

b) Prestar ao Sindicato, aos delegados sindicais e a todos os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;

c) Cobrar e enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as colunas, até ao dia 10 do mês seguinte àquela a que se disserem respeito;

d) Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados enviados pelos sindicatos em locais apropriados e do conhecimento dos trabalhadores;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

f) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e ainda possibilitar-lhes os meios necessários para a sua formação profissional;

h) Devolver as guias de colocação ao Sindicato respectivo, sempre que o trabalhador deixe de prestar serviço na empresa, mencionando a data e os motivos.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

a) Executar as actividades profissionais a seu cargo segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética moral e profissional;

b) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;

c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes;

e) Não divulgar externamente informações sobre a actividade produtiva ou financeira da empresa, ressalvando-se as fornecidas à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de defesa, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal, ou a quem a represente:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por motivo desse exercício;

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

c) Alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;

d) Transferir o trabalhador em desconformidade com o que se dispõe na cláusula 21.<sup>a</sup>;

e) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem prévio consentimento, por escrito, salvo regulamentação em contrário;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir o trabalhador sem justa causa;

i) Admitir qualquer trabalhador ao seu serviço, sem que o mesmo apresente título profissional nas profissões em que tal é exigido.

2 — Quando qualquer trabalhador transita de uma entidade patronal para outra, de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

4 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 46.<sup>a</sup>

## SECÇÃO B

## Disciplina

Cláusula 7.<sup>a</sup>

## Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou culposa dos princípios, direitos e garantias, consignados neste contrato.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

## Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos seus representantes, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

## Sanção disciplinar

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho referida na alínea c) não pode exceder por cada infracção 6 dias e em cada ano civil num total de 18 dias.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

## Procedimento disciplinar

1 — Para efeito de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção, sob pena de prescrição.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso se se verificar algum dos comportamentos constantes das alíneas c) e h) da cláusula 44.<sup>a</sup> O trabalhador nesta situação, mantém todos os direitos constantes deste contrato, inclusive o pagamento da retribuição no dia devido até ao seu regresso à empresa ou à decisão final do processo disciplinar.

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência do trabalhador e a sua execução, só pode ser aplicada nos três meses subsequentes à decisão.

5 — Todas as sanções deverão ser fundamentadas por escrito e apresentadas ao trabalhador, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato respectivo.

6 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> serão antecedidas de processo disciplinar que constará do seguinte:

a) Comunicação por escrito ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato respectivo, através de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;

b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, para deduzir por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa e esclarecimento da verdade;

c) O delegado sindical ou o Sindicato pronunciar-se-ão, fundamentando o seu parecer, no prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, a contar do momento em que receba cópia do processo;

d) Decorridos os prazos referidos nas alíneas anteriores, a entidade patronal proferirá a decisão nos 30 dias seguintes.

7 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer nos termos deste contrato e da lei.

8 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que necessário, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente.

9 — Nos casos omissos observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

10 — A inobservância do disposto nos números anteriores, torna o procedimento disciplinar nulo.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

## Sanções abusivas

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

a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;

b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e nocturno, e em dias de descanso semanal;

c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal ou quem a represente, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;

d) Ter prestado ao Sindicato informações respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;

e) Ter prestado informações ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

f) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer outro órgão representativo dos trabalhadores;

h) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

i) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 44.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste instrumento;

b) Tratando-se da suspensão sem vencimento, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## SECÇÃO C

### Direitos especiais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Direitos constitucionais dos trabalhadores

De acordo com o estabelecido na Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa;

b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto secreto e directo;

c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;

d) Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais;

e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;

f) Constitui direito das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mulheres

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos especiais previstos na legislação em vigor e ainda os direitos a seguir mencionados:

a) Durante o período de gravidez as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho ou horários que as não prejudiquem;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência e que não poderão ser descontados para qualquer efeito. No caso de aborto ou parto nado-morto

a licença será reduzida a 30 dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos 90 dias atrás referido, a trabalhadora poderá requerer até um ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com a garantia de reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

c) Dispor de duas horas diárias, que poderão ser utilizadas seguidas ou divididas em dois períodos, para amamentação dos filhos, devidamente comprovada nos termos da legislação em vigor, até doze meses após o parto;

d) As trabalhadoras que não amamentem os filhos podem dispor diariamente de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, para assistência aos filhos até doze meses após o parto;

e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem;

f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares o exijam;

g) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal, desde que estas não se possam efectuar fora das horas normais de trabalho.

2 — Para o exercício do direito consignado na alínea d) do número anterior, a trabalhadora deverá apresentar mensalmente à entidade patronal declaração, devidamente fundamentada, dos motivos pelos quais se torna necessária a prestação de assistência aos filhos.

3 — Os direitos consignados nas alíneas a), b), c), d), e), f) e g) do n.º 1 são assegurados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, da sua retribuição normal ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa, excepto no direito previsto na alínea d), que apenas será remunerada uma hora por dia.

4 — As trabalhadoras que estejam a beneficiar do regime anteriormente previsto na alínea d) desta cláusula mantêm esse regime até expirar o período previsto na mesma.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedado à entidade patronal terem ao serviço da empresa menores de 18 anos prestando trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, durante o período escolar dos estabelecimentos do ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial, oficializado ou equivalente, terão redução de uma hora e trinta minutos no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas, e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento. Esta regalia de redução de horário cessa sempre que entre a hora normal de saída e o início da primeira aula mediem pelo menos duas horas.

2 — A redução do horário de trabalho previsto no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador, mas só subsiste desde que se verifique aproveitamento escolar.

3 — A empresa custeará na totalidade as despesas directamente ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, e esta os considere necessários.

4 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.

5 — Entende-se por aproveitamento, a aprovação pelo menos em dois terços das disciplinas que compõem o *curriculum* de um ano lectivo.

### CAPÍTULO III

#### Direito ao trabalho

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares ou vagas compete às empresas contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos.

2 — As entidades patronais, quando pretendam efectuar admissão, solicitarão ao sindicato respectivo a indicação de trabalhadores na situação de desemprego, reservando-se, no entanto, à empresa o direito de não admitir qualquer dos trabalhadores indicados pelo sindicato se não os considerar aptos para o preenchimento do lugar.

3 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, durante o período de quatro semanas de trabalho efectivo.

4 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador, desde que se verifique inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado.

5 — Se se verificar inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo por escrito e com cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa ou ao Sindicato, com a antecedência mínima de sete dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo o trabalhador a remuneração correspondente às quatro semanas completas.

6 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de sete dias, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

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

8 — Sempre que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionada à posse de título profissional, a falta desta implica a nulidade do contrato de trabalho.

9 — Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

10 — O disposto neste capítulo não prejudica o regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotó-

grafos e as condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título desde que aquela circunstância conste por forma clara em contrato escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número anterior fica abrangido pelas disposições deste contrato e, nomeadamente, tem direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O trabalhador substituto tem direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

4 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de 30 dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

5 — A entidade patronal entregará ao trabalhador no acto da sua celebração uma cópia do contrato referido nesta cláusula.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Classificações profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades especificadas de cada sector profissional relativas a carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumeradas e definidas no Regulamento da Carreira Profissional dos Trabalhadores Fotógrafos e nas condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarà o seu lugar na empresa para o que deve notificá-la, pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento.

2 — O trabalhador retomarà o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados. Na impossibilidade de as gozar, receberão a remuneração e o subsídio correspondentes.

4 — Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador quando regressar ao serviço da empresa, tem direito nesse ano às férias que teria vencido em 1 de Janeiro



desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e o respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado na empresa.

5 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar a quem seja atribuída licença registada (superior a 30 dias) têm direito de retomar o serviço com a observância das condições constantes dos números anteriores, desde que o seu posto de trabalho não tenha sido entretanto ocupado por um substituto.

6 — Ao retomar o serviço, o trabalhador manterá todos os direitos e regalias previstas neste contrato e na lei.

7 — O tempo de serviço militar conta como tempo de serviço para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento

A transmissão de exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá respeitar sempre todos os direitos e garantias dos trabalhadores, constantes da lei e deste contrato.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato com justa causa quando a transferência se faça para outra localidade que diste da primeira mais de 25 km.

4 — Quando a transferência depende da vontade do trabalhador ou envolva despesas a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o acordo tem de ser feito por escrito, concretizando tanto quanto possível condições de transferência.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Pluriemprego

1 — As empresas não poderão admitir ao seu serviço trabalhadores em regime de pluriemprego, desde que um dos postos de trabalho na mesma ou noutra empresa, entidade ou organismo, seja desempenhado em tempo completo.

2 — Na data de admissão na empresa o trabalhador é obrigado a declarar por escrito que não se encontra em alguma das situações previstas no número anterior.

3 — O trabalhador que preste falsas declarações, ou que venha a criar situações previstas no n.º 1, dá à empresa o direito de instaurar processo disciplinar para despedimento, com fundamento nesses factos.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas semanais de segunda-feira às 13 horas de sábado, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados nas empresas.

2 — Nas empresas que já laborem de segunda-feira a sexta-feira, o horário será igualmente de quarenta horas semanais sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, podendo em qualquer outra empresa ser estabelecido acordo entre trabalhadores e empresa para a prática de horário de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho é considerado entre as 8 e as 20 horas, excepto em regime de turnos, não podendo em qualquer caso ser superior a oito horas diárias.

4 — A entidade patronal não pode alterar os horários de entrada ou saída, bem como os intervalos de descanso, sem a prévia concordância escrita dos trabalhadores, salvo se houver disposições legais em contrário.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — a) Turnos fixos são grupos de horários fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 23.<sup>a</sup>, podendo esta correspondência nos turnos rotativos ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, sem o seu prévio consentimento.

6 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estabelecido neste CCTV quanto ao dia de descanso semanal e feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9 — a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a receber mensal-

mente um subsídio de turno de 20 % da retribuição base, pago também nos subsídios de férias e de Natal.

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno, no entanto, caso seja praticado no período de tempo considerado nocturno, o trabalhador terá direito a retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 — A mudança de horário de trabalho do trabalhador em regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração ao seu contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Intervalos para descanso

1 — O intervalo para descanso nunca será inferior a uma hora nem superior a duas depois de um máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, no período normal de trabalho e no primeiro turno.

2 — No segundo e terceiro turnos, o intervalo para descanso nunca será inferior a trinta minutos, depois de um máximo de quatro horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores devem prestar trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador que será dada por escrito, com cópia para o Sindicato se o trabalhador estiver sindicalizado.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido. Este requerimento será entregue ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de ausência do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO A

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado a partir das treze horas considerado dia de descanso complementar.

2 — No caso específico das empresas que laboram de segunda-feira a sexta-feira, o sábado é integralmente considerado dia de descanso complementar.

3 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito à retribuição por inteiro, os seguintes: 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, Corpo de Deus (festa móvel), 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, feriado municipal (ou na sua falta outro dia de tradição local) e terça-feira de Carnaval.

#### SECÇÃO B

##### Férias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo de situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

a) A prova da situação de doença prevista neste número poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

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

Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil

em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

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

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, sem prejuízo da sua retribuição normal, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da majoração resultante da lei.

2 — No ano da contratação o trabalhador terá direito a férias nos termos estabelecidos na legislação em vigor.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador ou em segunda instância, entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

a) No caso previsto na parte final deste número a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades referidas.

b) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano, salvo em relação aos casos previstos no n.º 2.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a 15 dias.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

6 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso da cessação do contrato motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8 — Para efeitos de cessação do contrato, o período de férias não gozado conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 — A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o 1.º dia útil da semana.

10 — Aos trabalhadores menores de 18 anos e aos cônjuges, a entidade patronal deve facultar o gozo de férias simultâneo com os pais ou com o outro cônjuge, respec-

tivamente, desde que não haja nisso prejuízo sério para a empresa.

11 — Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 5 serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação de trabalho. Em caso de incumprimento do fixado neste número e não havendo concordância escrita do trabalhador para o pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação pagando um acréscimo de 25 % sobre estes valores.

#### SECÇÃO C

##### Faltas

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou quem a represente bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável ou urgente aos membros do agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, em conformidade com a lei e com este contrato.

A necessidade e a natureza destes actos devem ser aferidos segundo critério de razoabilidade pelas associações e instituições acima referidas;

c) Casamento — 10 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, nora, genro, padrasto, madrasta e enteados — 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, ou bisavós do próprio ou do cônjuge: netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta — 2 dias consecutivos;

f) Outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador — 2 dias consecutivos;

g) Nascimento de filho — 1 dia;

h) Prestação de provas de exames, em estabelecimento de ensino — o dia ou dias de prova de exames e a véspera do primeiro exame;

i) Para cumprimento ocasional de obrigações legais de natureza militar — o tempo necessário;

j) Quando sendo bombeiro voluntário haja de ocorrer a sinistros;

l) Dádiva de sangue — até 1 dia por mês;

m) Ida a consulta médica devidamente comprovada, desde que não possa ser efectuada fora do período normal do trabalho.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

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

b) O não cumprimento do disposto no n.º 2 e na alínea a) anterior torna as faltas injustificadas.

c) A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

d) A apreciação da previsibilidade das faltas, compete em primeiro lugar ao trabalhador dentro dos critérios de razoabilidade.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de qualquer direitos ou regalias dos trabalhadores. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, salvo o disposto em contrário neste contrato e na lei, ou tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivos de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo-á por escrito ao trabalhador, dentro dos primeiros três dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço, sob pena de, não o fazendo, ser futuramente ininvocável a eventual natureza injustificada da falta ou faltas.

5 — As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 podem ser acrescidas, a pedido do trabalhador, de mais cinco dias sem retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuição de igual tempo no período de férias. Esta opção não será, porém, viável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar grave quando atingem três dias seguidos ou seis interpolados no período de um ano.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 1 desta cláusula abrangerá os dias ou meios dias do descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, sempre que tais faltas se verifiquem com reincidência.

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

No caso de a entidade patronal usar da faculdade prevista da última parte deste número, apenas o atraso efectivo contará para os efeitos do n.º 3 desta cláusula.

6 — Para efeitos de desconto no vencimento das faltas injustificadas, aplica-se a fórmula da retribuição horária consagrada na cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Dispensas

A entidade patronal poderá dispensar qualquer trabalhador para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, sem direito a retribuição. O pedido e a dispensa deverão ser feitos por escrito.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, determinando designadamente redução proporcional no subsídio de Natal e nas férias e subsídio de férias correspondentes quando a licença seja superior a 60 dias.

4 — O pedido e autorização de licença, concedida de acordo com esta cláusula, deverão ser feitos por escrito, com cópia para o trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, devido a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar (com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas).

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar trabalho por detenção ou cumprimento de pena de prisão por crime a que não corresponda a pena maior, nem esteja correlacionado com as funções dentro da empresa e ainda, em caso de crime, desde que não se verifique reincidência.

## CAPÍTULO VI

**Retribuição do trabalho**Cláusula 36.<sup>a</sup>**Retribuições mínimas mensais**

1 — As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do Sindicato e de inscrição na previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque, transferência bancária, se o trabalhador concordar em qualquer dos casos até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora do período e local onde habitualmente as tomam.

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 36,60.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

7 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, vejam alteradas pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será pela entidade patronal garantida, durante os seis meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos doze meses anteriores.

8 — A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

9 — Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista, definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

10 — As comissões sobre vendas deverão ser liquidadas até ao fim do mês seguinte ao da respectiva facturação.

11 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade não podem auferir remuneração inferior ao salário mínimo nacional.

12 — As empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 3,40.

13 — O subsídio de alimentação referido no n.º 12 será sempre devido, excepto nos seguintes casos:

a) Faltas injustificadas (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);

b) Faltas justificadas com perda de retribuição (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);

c) Dias de descanso semanal ou feriados em que não haja prestação de trabalho;

d) Período anual de férias do trabalhador.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos previstos neste contrato, no cálculo da retribuição horária aplica-se a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RH = Retribuição horária;

RM = Retribuição mensal;

HS = Horário de trabalho semanal.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — A remuneração do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial a qual será igual à retribuição acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % até às 24 horas;

b) 150 % das 0 horas até às 8 horas;

c) 200 % se o trabalho for prestado nos dias feriados e nos meios dias e dias de descanso semanal.

2 — Nas primeiras duas horas prestadas a seguir ao período de trabalho de sábado, a remuneração do trabalho extraordinário será de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

Se o trabalho extraordinário se prolongar para além de duas horas a retribuição mínima será equivalente à prestação de quatro horas de trabalho extraordinário.

3 — No trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados o trabalhador tem direito a receber remuneração equivalente ao mínimo de quatro horas de trabalho extraordinário de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

4 — O trabalho prestado aos domingos e feriados dá ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

5 — Para os efeitos constantes desta cláusula a retribuição horária é calculada de acordo com a fórmula estabelecida na cláusula 37.<sup>a</sup>

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

Sempre que o profissional substitui outro de categoria ou de retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de antiguidade à data em que se vençam os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço, considerando-se qualquer fracção do mês, como mês completo.

4 — No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção de um mês como mês completo.

5 — Não é permitido à entidade patronal em qualquer caso, descontar qualquer fracção do subsídio a que o trabalhador tem direito, referido nesta cláusula.

6 — Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 4, serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação do trabalho.

7 — Em caso de incumprimento do fixado neste número, e não havendo concordância escrita do trabalhador para pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação do pagamento com o acréscimo de 25 % dos créditos em dívida.

8 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado no mínimo seis meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, nunca podendo, neste caso, o subsídio ser inferior a 25 % do total.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias.

3 — No caso de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao tempo de férias a que tiver direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 — Para além do disposto no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>, a entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas de transporte quando o trabalhador tenha de se deslocar para fora do local onde presta normalmente serviço.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal, desde que comprovadas documentalmente.

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 62 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 14,70 e a dormida com pequeno-almoço a € 32,60.

5 — A entidade patronal obriga-se ao pagamento de 22,5 % sobre o preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido pelos trabalhadores que se desloquem em serviço utilizando viatura automóvel própria e ainda a efectuar um seguro de responsabilidade civil no valor de € 500 000 para o trabalhador e passageiros transportados, cujo custo será suportado pela entidade patronal. Nos casos de utilização esporádica de veículo próprio ao serviço da empresa, não haverá para a entidade patronal a obrigatoriedade de participar no custo do seguro.

6 — Se o trabalhador se deslocar em serviço utilizando o veículo da empresa o seguro referido no número anterior deverá ser de responsabilidade civil ilimitada e o seu custo será inteiramente suportado pela entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por rescisão da iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;
- e) Por rescisão unilateral do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A obrigatoriedade de fazer prova da justa causa cabe à entidade patronal.

3 — Considera-se justa causa de rescisão de contrato de trabalho o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho.

Constituem designadamente justa causa de despedimento:

- a) Desinteresse comprovado pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiada;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Violências físicas ou provocação frequentes com outros trabalhadores na empresa;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer risco ou prejuízo quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano. Para efeitos desta alínea só serão contados os dias de descanso semanal e complementares ou feriados, imediatamente anteriores ou posteriores à falta, desde que haja reincidência;
- f) Inobservância culposa e continuada das normas legais referentes à higiene e segurança no trabalho;

g) Desobediência ilegítima às ordens dadas, sob forma correcta, por responsáveis hierarquicamente superiores, entidade patronal ou quem a represente;

h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores, superiores hierárquicos, ou sobre a entidade patronal ou quem a represente e, em geral, crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;

i) Reduções anormais e intencionais da produtividade do trabalhador;

j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios.

4 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento têm de ser comunicadas pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca nos termos deste contrato e da lei, comunicação que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição dos factos imputados ao trabalhador.

5 — Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía.

6 — No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até à reintegração, podendo ainda requerer indemnização por danos morais e materiais nos termos da lei.

7 — No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração na empresa, esta é obrigada a pagar-lhe, em substituição da reintegração, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Denúncia do contrato por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso do trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa**

1 — Ocorrendo algum dos motivos da rescisão do contrato por justa causa, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal por escrito a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram justa causa.

2 — A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de três meses de retribuição.

## CAPÍTULO VIII

### **Previdência**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

1 — Em caso de doença com baixa, a empresa pagará o complemento do subsídio de doença necessário para que o trabalhador receba, no conjunto, com o subsídio da previdência, a totalidade do seu vencimento líquido normal, até ao limite máximo de 20 dias seguidos ou interpolados de baixa por ano.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV, tenham em convenções de trabalho um complemento do subsídio de doença superior ao referido no número anterior, manterão esse direito.

## CAPÍTULO IX

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por este contrato devem obedecer às condições legais e regulamentares destinadas a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores e ainda na medida do possível a sua comodidade.

2 — As empresas deverão recorrer se possível a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurar melhores condições de trabalho, no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e iluminação.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Acidente de trabalho ou doença profissional**

Compete à entidade patronal indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ocorridos ao serviço, desde que esses riscos não estejam cobertos pela instituição de previdência nem pelo seguro.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Reclamações**

Os trabalhadores directamente, ou por intermédio dos delegados sindicais ou dos sindicatos, têm direito de apresentar às empresas e à Inspecção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>****Exames médicos**

1 — Os profissionais que exerçam as suas funções em câmara escura devem ser submetidos a exames médicos periódicos, de seis em seis meses, devendo ser transferidos de serviço sem perda de nenhuma das regalias que auferiam, em caso de despiste de alguma doença profissional.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Comissões de segurança**

1 — Nas empresas que tenham ao seu serviço 25 ou mais trabalhadores de qualquer categoria, haverá uma comissão de segurança.

2 — A comissão de segurança é composta por quatro trabalhadores, sendo dois designados pela entidade patronal e dois eleitos pelos trabalhadores da empresa.

3 — As funções de membro da comissão de segurança acumulam com as funções profissionais na empresa.

4 — As comissões serão coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social se os houver.

5 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias, quando praticadas na própria empresa.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Atribuições da comissão de segurança**

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

a) Zelar pelo cumprimento e aperfeiçoamento das regras de higiene e segurança em vigor na empresa;

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

c) Verificar o cumprimento das disposições e do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

e) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;

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

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

h) Elaborar relatório anual sobre a sua actividade e enviar cópia à entidade patronal, à Inspecção de Trabalho, sindicato e associação respectiva.

2 — Aos membros das comissões de segurança deve ser facilitada a frequência de cursos de especialização e

actualização, em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

**CAPÍTULO X****Disposições gerais e transitórias****Cláusula 55.<sup>a</sup>****Quadro de pessoal**

1 — No prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCTV deverão as entidades patronais proceder às necessárias adaptações, elaborando um quadro de pessoal que deverá ser afixado em local visível da empresa.

2 — Deste quadro de pessoal deverão constar os seguintes elementos: nome completo, data de nascimento, de admissão na empresa e da última promoção, remuneração auferida, profissão, especialidade e categoria.

3 — A entidade patronal enviará ao Sindicato uma cópia do quadro referido no n.º 1.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores**

1 — O presente contrato revoga toda a regulamentação convencional anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos Sindicatos outorgantes, ressalvando-se todavia, os direitos adquiridos, nos termos do número seguinte.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3 — As disposições do presente CCTV não prejudicam a aplicação de legislação mais favorável que venha a ser publicada.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Interpretação e integração de lacunas**

1 — A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas, em princípio, pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 — Para o mesmo efeito do referido no número anterior e para a resolução de situações omissas será criada uma comissão paritária.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Regulamento da comissão paritária**

1 — Constituição:

a) Nos termos da base xvi do CCTV para a indústria de fotografia, é constituída uma comissão paritária com três representantes das associações sindicais outorgantes e três representantes da associação patronal;

b) As associações sindicais outorgantes designarão, de entre si, três associações sindicais que se representarão na comissão paritária;



c) As três associações sindicais (que representam as restantes) credenciarão os elementos seus representantes para integrar a comissão paritária;

d) A associação patronal designará os seus representantes;

e) A associação patronal e as associações sindicais, referidas nas alíneas c) e d), poderão ainda credenciar três elementos suplentes que, no impedimento dos efectivos, os poderão substituir e ainda nomear assessores;

f) As associações sindicais que não possuam representantes directos na comissão paritária poderão participar nos trabalhos da mesma na qualidade de assessores, sempre que da ordem do dia constem assuntos relativos a trabalhadores por si representados.

2 — São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretação de matéria constante do CCTV e respectivos anexos e integração de lacunas surgidas na aplicação do mesmo;

b) Deliberar as reclassificações de trabalhadores ou quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;

c) Marcação de provas de avaliação de conhecimentos e nomeação do respectivo júri.

3 — Funcionamento:

a) A fim de assegurar o funcionamento da comissão paritária haverá um secretariado permanente que será constituído por um representante da ANIF e um representante das três associações sindicais previstas na alínea c) do n.º 1;

b) A comissão paritária reunirá a pedido da ANIF ou qualquer associação sindical outorgante do CCTV, dirigido ao seu representante no secretariado definido na alínea a);

c) Os elementos do secretariado acordarão, por correspondência entre ambos, a data das reuniões da comissão paritária, enviando a agenda dos assuntos a abordar, bem como a documentação eventualmente existente que possibilite a sua análise;

d) As reuniões só poderão ter lugar decorridos oito dias após a data da sua marcação. Cada elemento do secretariado convocará os restantes elementos da parte que representa;

e) Em princípio, as reuniões da comissão terão lugar nas instalações da ANIF;

f) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, no mínimo, dois representantes de cada uma das partes;

g) No final de cada reunião, os elementos do secretariado elaborarão acta respectiva, que será assinada por todos os presentes.

Dessa acta, deverão constar as deliberação, bem como os casos apreciados e sobre os quais não foi possível haver deliberação.

Os elementos do secretariado comunicarão as decisões da comissão paritária, com a data da sua deliberação, aos respectivos interessados que representam.

4 — Decisões da comissão paritária — as decisões da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do CCTV, se for caso disso, sendo para o efeito solicitada a sua publicação oficial.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Infracções

1 — As infracções cometidas pela entidade patronal ao estabelecido neste CCTV serão punidas com as multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

#### ANEXO I

##### Livre exercício da actividade sindical na empresa

###### BASE I

###### Princípio geral do exercício do direito sindical

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que exercida nos termos da lei e deste contrato.

###### BASE II

###### Organização sindical na empresa

1 — Dirigentes sindicais — são os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, isto é, dos sindicatos, uniões, federações e confederações.

2 — Comissão intersindical da empresa — organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

3 — Comissão sindical de empresa — é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Delegados sindicais — são os representantes do sindicato na empresa que são eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, e a serem ouvidos em todos os casos previstos na lei e neste contrato.

###### BASE III

###### Comunicação à empresa

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento referido no número anterior, deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

###### BASE IV

###### Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer órgão representativo dos traba-

lhadores previsto na lei não podem ser prejudicados pelo exercício legítimo dessas funções.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais designados nos termos da lei dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, aumentando para oito horas no caso de pertencerem à comissão intersindical.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, com os respectivos subsídios ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta base, os trabalhadores devem avisar a entidade patronal ou quem a represente por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

#### BASE V

##### Condições para o exercício da actividade sindical

Nos termos da lei a entidade patronal é obrigada:

1 — A pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções, nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores.

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

3 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### BASE VI

##### Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm o direito, nos termos da lei, a reunir em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pelas comissões intersindical, sindical, ou de trabalhadores ou ainda na sua falta, pelo delegado sindical nas empresas onde não existam quaisquer das referidas comissões, bem como por 50 ou  $\frac{1}{3}$  dos trabalhadores, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores, nos termos da lei, reunir em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados conforme se dispõe no número anterior, desde que não haja prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal deve permitir a reunião em local mais apropriado da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidos nos n.ºs 1 e 2 são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima

de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### BASE VII

##### Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais na empresa, serão regulados pela lei e pelos estatutos sindicais.

#### ANEXO II

##### Definição das especialidades profissionais

#### CAPÍTULO I

##### Trabalhadores fotógrafos

##### Definição das especialidades de reportagens e estúdios fotográficos

*Impressor.* — É o profissional que executa ampliações, revelações, reduções e montagens, e todo o género de impressão, e pode ter conhecimentos de iluminação óptica e química fotográfica.

*Operador.* — É o profissional que fotografa todo o serviço de estúdios e reportagens fotográficas e de publicidade industrial, aérea, técnico-científica e reprodução.

*Retocador.* — É o profissional que retoca modelando quer positivos ou negativos em qualquer formato com conhecimentos de iluminação.

##### Definição das especialidades de fotógrafos esmaltadores

*Impressor.* — É o profissional que executa a impressão de positivo para o esmalte.

*Plaqueteiro.* — É o profissional que prepara e executa e faz o acabamento da placa em esmalte.

*Reprodutor.* — É o profissional que executa as reproduções e positivos.

*Retocador.* — É o profissional que retoca as imperfeições e irregularidades de positivos ou negativos.

##### Definição das especialidades dos laboratórios industriais

*Foto-acabamento.* — Compreende os trabalhos acessórios e auxiliares tais como, montagens e colagens, corte, controlo e separação de trabalhos, e expedição.

*Fotografia.* — Compreende o trabalho de fotografia nos seguintes domínios: industrial, publicitário, aérea, técnico-científica e reprodução.

*Fotoquímica.* — Compreende o trabalho de química fotográfica, densitometria, sensitometria e controlo de qualidade.

*Impressão manual.* — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliador a preto e branco e ou a cores.

**Impressão mecânica.** — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em amplificador automática ou semiautomática a preto e branco e ou a cores.

**Retoque.** — Compreende o trabalho de retoque de negativos ou positivos a preto e branco e ou a cores.

**Revelação.** — Compreende o trabalho de revelação mecânica ou manual, de filmes ou chapas, em preto e branco e ou a cores; poderá ainda compreender a preparação dos químicos.

#### Definição das especialidades dos serviços auxiliares de fotografia

**Assistente de máquinas foto-rápidas.** — É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, nomeadamente, ocupando-se da sua manutenção.

**Assistente técnico.** — É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, prepara os banhos e rectifica diafragmas.

**Fotocopista.** — É o profissional que executa por intermédio de uma máquina fotocopidora as respectivas fotocópias.

**Heliógrafo.** — É o profissional que executa reproduções de documentos, desenho e outros utilizando máquinas e papéis heliográficos de revelação amoniacal, ou semi-húmida.

**Microfilmagem.** — É o profissional que tem como funções executar diversos tipos de reprodução de documentos, mapas, desenho, numerações ou outros, e utilizando equipamento adequado; poderá confeccionar banhos e efectuar o processamento de material sensível.

#### Definição das especialidades de minilab

**Operador de «minilab».** — É o trabalhador operador de uma máquina que executa funções de revelação, impressão e corte de fotografias. Pode ainda proceder à preparação dos produtos químicos a utilizar, bem como à embalagem de fotografias.

**Operador estagiário de «minilab».** — É o trabalhador que executa as funções estabelecidas para o operador.

**Auxiliar de «minilab».** — É o trabalhador que auxilia nas funções estabelecidas para o operador.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores de escritório

**Analista informático.** — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional — especialista de organização e métodos — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação dos cadernos de encargos ou as utilizações dos sistemas de informação;

b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter, e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;

c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;

d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação,

dispositivos e técnica desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

**Arquivista.** — É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações e arquivia.

**Caixa de escritório.** — É o trabalhador que nos escritórios tem a sua cargo, como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

**Chefe de departamento, divisão ou de serviços.** — É o trabalhador que na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções se situa num plano hierárquico abaixo do director de serviços ou chefe de escritório.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística.

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registos ou cópia de correspondência.

**Director de serviços ou chefe de escritório.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política na empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

**Escriturário.** — É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias; ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

**Estagiário.** — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

**Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.** — É o trabalhador que, em mais de um idioma anota ou estenografa e transcreve em dactilografia, cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

**Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.** — É o trabalhador que em português anota em estenografia e escreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

**Guarda-livros.** — É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços que tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados; é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

**Operador informático.** — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz planeamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos.

Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências. Recolhe os resultados.

**Operador de telex.** — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens, para diferentes postos de telex, transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos tele-impressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para normal funcionamento do serviço.

**Perfurador-verificador/operador de posto de dados.** — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradores de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

**Programador informático.** — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;

b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;

c) De *software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos da utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

d) De exploração — estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção e de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

**Programador mecanográfico.** — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas convencionais (a cartões) funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação. Estabelece as fichas de dados de resultados.

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

**Secretário.** — É o trabalhador que assegura o trabalho de rotina diária do gabinete de administração ou direcção. Exerce funções tais como: selecção do correio para ser distribuído pelas várias secções ou sectores da empresa; correspondência em língua portuguesa, arquivo; telefonemas e entrevistas. Pode também redigir actas de reuniões de trabalho; providenciar por realizações de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Técnico de contas.** — É o trabalhador que para além das funções de contabilista subscreve a escrita da empresa e é responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento da tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

**Tradutor.** — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo sem alteração das ideias fundamentais do original.

### CAPÍTULO III

#### Trabalhadores de comércio e armazém

**Ajudante de fiel.** — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciáveis.

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

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadoria aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local da venda, informa-se do género de produtos que deseja; circuito o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço e as condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora a nota de encomenda e transmite-a para execução ou executa-a; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-chefe de secção.* — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

*Caixeiro encarregado.* — É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir serviços e o pessoal.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

*Demonstrador.* — Faz demonstração de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

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

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Praticante de caixeiro ou de armazém.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, para caixeiro ou profissional de armazém.

## CAPÍTULO IV

### Técnico de vendas

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

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

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadoria ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

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

## CAPÍTULO V

### Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

*Ajudante de motorista.* — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias; compete-lhe, ainda, velar em conjunto com o motorista pelo asseio e limpeza do veículo.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Condutor de empilhador, tractor ou grua.* — É o trabalhador que conduz empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da

empresa, desde que não colida com as de outra categoria profissional.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

*Encarregado de garagem.* — É o profissional que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

*Guarda/vigilante.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Lavador.* — É o profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

*Lubrificador.* — É o profissional que procede à lubrificação de veículos automóveis, muda o óleo do motor, da caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3500 kg de carga ou até nove passageiros, incluindo o condutor. Compete-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela conservação e limpeza da viatura e pela carga que transporta, orientando também a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

*Motorista de pesados.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para os contínuos.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações, mercadorias e receber correspondência.

*Servente de viatura de carga.* — É o profissional que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga, recebe e distribui volumes nos domicílios.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

## CAPÍTULO VI

### Electricista

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz de electricista.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

*Chefe de equipa electricista.* — É o trabalhador que, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

*Encarregado de electricista.* — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob as suas ordens um ou mais chefes de equipa ou outros trabalhadores.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de sua função e assume a responsabilidade dessa execução.

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

## CAPÍTULO VII

### Técnicos de desenho

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que, arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Desenhador arte-finalista.* — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maqueta, executa com a técnica e o pormenor necessário o material gráfico ou publicitário destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção.

*Desenhador-maquetista.* — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Desenhador-retocador.* — É o trabalhador que, a partir da maqueta ou dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Desenhador técnico ou gráfico-artístico.* — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

*Praticante.* — É o trabalhador que, sob a orientação de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

*Tirocinante.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

### ANEXO III

#### Carreiras profissionais

### CAPÍTULO I

#### Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores fotógrafos

#### SECÇÃO A

#### Princípios gerais e categorias

##### BASE I

##### Princípio geral

Considera-se este capítulo o único regulamento da carreira profissional para o exercício da profissão de fotógrafo.

##### BASE II

##### Actividade de fotografia

1 — A actividade de fotografia é composta pelos seguintes sectores a saber:

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores;

Laboratórios industriais;  
Serviços auxiliares.

2 — Para admissão das actividades de fotografia são necessárias a idade e as habilitações literárias mínimas, obrigatórias por lei.

3 — Aos trabalhadores sem as habilitações mínimas, mas já sócios do Sindicato, não se aplicará o consignado no número anterior.

##### BASE III

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

1 — Reportagens e estúdios fotográficos — são as seguintes as especialidades da profissão de fotógrafo existentes neste sector:

- a) Operador;
- b) Impressor;
- c) Retocador.

2 — Fotógrafos esmaltadores — são as seguintes as especialidades na profissão de fotógrafo, existentes no sector de fotógrafo esmaltador:

- a) Reprodutor;
- b) Retocador;
- c) Impressor;
- d) Plaqueiro.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes nos sectores de actividade de fotografia, referidos nos números anteriores:

- a) Especializado;
- b) Oficial;

- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

##### BASE IV

##### Laboratórios industriais

1 — São laboratórios industriais de fotografia as empresas cuja actividade englobe os seguintes factores:

Execute por processos mecânicos revelação de negativos e papel, preto e branco ou cores.

Execute por processos mecânicos ampicópias, em preto e branco ou cores.

2 — São as seguintes as especialidades existentes neste sector de fotografia:

- a) Revelação;
- b) Impressão mecânica;
- c) Impressão manual;
- d) Fotografia;
- e) Fotoquímica;
- f) Foto-acabamento;
- g) Retoque.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

##### BASE V

##### Serviços auxiliares de fotografia

1 — São as seguintes especialidades existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Microfilmagem;
- b) Heliógrafo;
- c) Fotocopista;
- d) Assistente técnico;
- e) Assistente de máquinas foto-rápidas.

2 — Definição das categorias dos serviços auxiliares de fotografia — são as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia, excepto na microfilmagem, onde se aplica a carreira profissional dos laboratórios industriais (base iv).

- a) Oficial;
- b) Auxiliar;
- c) Aprendiz.

##### BASE V-A

##### Minilab

As categorias a observar nos *minilab* são as seguintes:

- a) Operador;
- b) Operador estagiário;
- c) Auxiliar.

## SECÇÃO B

## Promoções

## BASE VI

## Promoções

1 — A aprendizagem nas categorias dos sectores de reportagem, estúdios fotográficos, laboratórios industriais e fotógrafos esmaltadores inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

2 — Ao fim de dois anos de serviço efectivo de aprendizagem, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de auxiliar.

3 — Após três anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de estagiário.

4 — Após dois anos de serviço efectivo na categoria de estagiário, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação, em uma ou duas especialidades, para transitar para a categoria de oficial.

5 — Após um ano de serviço efectivo na categoria de oficial, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação para a categoria de especializado.

6 — Nos laboratórios industriais, o trabalhador, para ser considerado especializado, terá de prestar, obrigatoriamente, provas nas seguintes especialidades:

Impressão mecânica ou manual;  
Revelação mecânica ou manual;  
Fotoquímica/controlo de qualidade.

*Nota.* — Esta base substitui as bases VI e VII do anexo III do CCTV.

## BASE VIII

## Promoções das categorias nos sectores dos serviços auxiliares de fotografia

1 — O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de dois anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 — Decorrido que seja o período de dois anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador é promovido automaticamente a oficial.

3 — Na microfilmagem as promoções são automáticas até à categoria de oficial, inclusive, tendo de requerer prova de avaliação de conhecimentos para a categoria de especializado.

## BASE IX

## Disposições gerais sobre promoções

1 — Compete às empresas facultar aos seus profissionais que se encontram na situação de estagiários ou oficiais, a possibilidade de praticarem seguida ou alternadamente nas especialidades previstas para a categoria de oficial ou especializado.

2 — As provas de avaliação profissional deverão ser feitas no local de trabalho, obrigando-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

3 — As entidades patronais poderão, relativamente aos seus trabalhadores que queiram provas de avaliação

para oficial, promovê-los a esta categoria com dispensa da prestação de provas, se assim o entenderem.

4 — As entidades patronais que pretendam utilizar a possibilidade expressa no número anterior deverão comunicá-lo por escrito à ANIF no prazo de 30 dias a contar da data em que foram notificadas que o trabalhador requereu provas de avaliação para oficial.

5 — A promoção efectuada ao abrigo dos números anteriores produzirá efeitos nos termos do disposto no n.º 10 da base XVI.

## BASE IX-A

## Admissão e promoções

1 — Aos trabalhadores admitidos na profissão, após publicação da presente revisão será atribuída a categoria de auxiliar.

2 — Após 12 meses na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido à categoria de operador estagiário do 1.º ano.

3 — Após 12 meses no escalão do 1.º ano, o trabalhador passa ao escalão de estagiário do 2.º ano.

4 — Após 12 meses em operador estagiário do 2.º ano, o trabalhador será promovido obrigatoriamente a operador de *minilab*.

## Reclassificações

1 — Aos trabalhadores com a categoria de oficial que sejam reclassificados para funções em *minilab* será atribuída a categoria de operador de *minilab*.

2 — Aos trabalhadores com a categoria de estagiário ou de auxiliar que ingressem nas funções de *minilab* será atribuída a categoria ou escalão correspondente à antiguidade na profissão.

3 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 anteriores não prejudica situações mais favoráveis ao trabalhador já existentes.

## SECÇÃO C

## Densidades e serviços externos

## BASE X

Quadro de densidades nos sectores de reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e serviços auxiliares

1 — As empresas são obrigadas a funcionar com o mínimo de um oficial.

2 — O número de estagiários, auxiliares e aprendizes no conjunto não pode ultrapassar o triplo de oficiais e especializações também no conjunto.

3 — Para efeitos da proporcionalidade do quadro a entidade patronal poderá promover qualquer trabalhador, independentemente da sua antiguidade profissional, mas somente à categoria imediata à que o trabalhador possui.

## BASE XI

## Serviços externos de fotografia

1 — Os serviços efectuados fora do estabelecimento só podem ser executados por profissionais com o mínimo de três anos de actividade efectiva.



2 — Desde que exista mais de um oficial habilitado na mesma firma, esses serviços terão de ser rotativos, de forma que os referidos profissionais executem aproximadamente o mesmo número de serviços no período de um ano.

## SECÇÃO D

### Reciclagem

#### BASE XII

#### Reciclagem

1 — Em caso de reconversão tecnológica, conveniência de serviço e aproveitamento das aptidões ou inaptações do trabalhador, poderá a entidade patronal proceder à sua reciclagem.

2 — Em nenhum caso poderão ser prejudicadas as expectativas de promoção do trabalhador reciclado ou reduzida a sua remuneração.

## SECÇÃO E

### Licença fotográfica

#### BASE XIII

#### Licença fotográfica

É obrigatória a posse e utilização da licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia, a qual ficará sujeita à regulamentação prevista no anexo VI deste CCTV.

## SECÇÃO F

### Disposições gerais

#### BASE XV

#### Avaliação de conhecimentos

1 — As provas de avaliação a requerer com a antecedência de 90 dias realizar-se-ão em duas épocas anuais, durante os meses de Fevereiro e Novembro respectivamente.

2 — Os requerimentos, em impresso próprio, serão dirigidos aos sindicatos que, no prazo máximo de 15 dias a contar da sua recepção, remeterão uma cópia dos mesmos à ANIF.

3 — Os sindicatos gráficos e a ANIF deverão, com uma antecedência mínima de 40 dias, efectuar a marcação de datas e nomear os respectivos representantes para as avaliações de conhecimentos.

4 — Os sindicatos e a ANIF poderão estabelecer de comum acordo normas de funcionamento para a avaliação de conhecimentos.

#### BASE XVI

Na realização das provas de avaliação de conhecimentos previstas na base anterior deverão observar-se os seguintes princípios:

1 — A prova prática será prestada sempre no local de trabalho, comprometendo-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

2 — A comissão de avaliação que verificará a aptidão dos candidatos será composta por um representante do sindicato respectivo e por um representante da ANIF.

3 — Será elaborada uma acta da prova do candidato de que, além do seu nome, empresa, especialidade e categoria profissional, deverá constar a especialidade profissional e categoria requerida, bem como o conteúdo e o resultado da apreciação, devidamente assinada pelos representantes sindicais e pela ANIF.

4 — A apreciação à aptidão do candidato será com base nos requisitos mínimos apontados para cada especialidade profissional constantes na base seguinte destas disposições gerais.

5 — Com base nos requisitos mínimos para cada especialidade profissional, os representantes sindicais e da ANIF à avaliação do candidato deverão sempre que possível chegar a um consenso sobre a aptidão do candidato, devendo esse concurso constar no resultado da prova, lavrado na acta a que se refere o n.º 3 sendo indicado se o candidato é considerado apto ou inapto para a respectiva promoção.

6 — Sempre que não se verifique o consenso mencionado no número anterior, os representantes da ANIF e do Sindicato indicam os seus pareceres independentes, na mesma acta, a fim de serem posteriormente analisados pela comissão paritária.

7 — A ANIF e os sindicatos comunicarão, respectivamente, à empresa e ao trabalhador o respectivo resultado da prova de avaliação.

8 — Se o trabalhador for considerado inapto ou não comparecer às provas de avaliação só passado um ano poderá prestar novas provas.

9 — Caso as provas de avaliação não se realizarem nos prazos previstos por razões manifestamente imputáveis à entidade patronal e ou à ANIF o trabalhador será considerado como apto e promovido à categoria imediatamente superior.

10 — No caso de o trabalhador ser considerado apto à promoção, esta terá efeitos a partir do início do mês seguinte aquele em que se realizaram, ou se deveriam ter realizado, as provas.

#### BASE XVII

#### Requisitos mínimos para cada especialidade profissional

### I — Estúdios fotográficos e reportagens

#### A) Operadores

#### Prova prática:

1 — Fotografar uma ou mais pessoas, reproduzindo a iluminação e a atitude captadas de uma fotografia apresentada como modelo.

2 — Fotografar um objecto inanimado nas mesmas condições do número anterior.

3 — Demonstrar o uso dos descentramentos e básculas existentes na câmara de estúdio ou numa câmara de fotografia industrial, no sentido de obter uma maior profundidade de foco ou de alterar a perspectiva.

4 — Calcular a distância da fonte de luz ou a abertura do diafragma a usar para fotografar com um *flash* electrónico cujo número guia é indicado.

5 — Examinar um determinado cliché, indicando as suas deficiências e as suas causas prováveis, tais como excesso ou falta de exposição e excesso ou falta de revelação.

#### B) Impressores

Prova prática:

1 — Executar a ampliação de uma fotografia, nas dimensões indicadas pelos membros do júri, usando um cliché de  $6 \times 9$  ou de  $9 \times 12$  ou outros que sejam usados na empresa, expondo-a, revelando-a e fixando-a convenientemente; a referida fotografia poderá ser feita em esboço, se o júri assim o determinar. (Não serão permitidas mais de três tentativas para determinar a exposição a dar à fotografia ampliada).

2 — Imprimir uma fotografia por contacto, podendo ser um esboço, revelando-a e fixando-a convenientemente, tendo previamente indicado o grau de contraste do papel fotográfico a usar.

3 — Indicar o processo que poderá ser usado para clarear ou escurecer uma determinada região da fotografia a ampliar, usando um cartão ou a própria mão.

4 — Executar, em vez de uma ampliação, uma redução com o ampliador.

5 — Sendo-lhe apresentado um cliché mal enquadrado, indicar as alterações susceptíveis de melhorarem o enquadramento, de maneira a obter o melhor resultado possível na fotografia final.

6 — Indicar a maneira de efectuar uma junção no ampliador, podendo o júri exigir a sua execução prática, se o julgar ou entender necessário.

7 — Sendo-lhe dada uma fotografia já impressa, analisá-la indicando as suas possíveis deficiências e a maneira de as corrigir.

#### C) Retocadores

1 — Retoque de um cliché de  $6 \times 9$  a  $13 \times 18$ . (O efeito do retoque será analisado depois de se obter uma prova ampliada cerca de três vezes).

2 — Retoque de uma ampliação de retrato em tamanho superior a  $24 \times 30$ .

3 — Isolamento, com neococina, de uma imagem de um cliché de  $6 \times 9$  ou de  $9 \times 12$  onde existam outras imagens ou detalhes que devam ser eliminados.

4 — Protecção de uma região de um cliché, com neococina, no sentido de reduzir a intensidade de uma sombra.

5 — Raspagem de um detalhe a eliminar de um cliché de forma que não seja percebido na fotografia final.

### II — Laboratórios industriais

1 — Revelação — fazer a revelação mecânica ou manual de filmes ou chapas, a preto e branco ou a cores.

2 — Impressão mecânica — executar na ampliadora automática uma prova de  $9 \times 12$  e na semiautomática uma de  $10 \times 15$  e uma de  $20 \times 25$ , em qualquer dos casos em preto e branco ou a cores.

3 — Impressão manual — executar com o ampliador uma ampliação de  $13 \times 18$ , uma de  $20 \times 25$  e uma de  $30 \times 40$  esfumada, em qualquer dos casos em preto e branco ou a cores.

4 — Foto-acabamento — prestar provas no corte de filmes e fotografias pelo sistema manual e automático, bem como etiquetagens dos mesmos.

5 — Fotoquímica/controlo de qualidade — prestar provas de densimetria, sensitometria, controlo de qualidade e calibragem de «printer».

### III — Esmaltadores

1 — Reprodutor — executar de um original, em qualquer das condições, um cliché negativo do qual fará um positivo em conformidade do tamanho do esmalte.

2 — Retocador — retoque de um cliché de  $6 \times 9$  e de  $9 \times 12$ , negativo e positivo.

3 — Impressor — imprimir dos positivos as imagens, em conformidade com o tamanho dos esmaltes,  $6 \times 9$  e  $9 \times 12$ .

4 — Plaqueiro — executar do esmalte e de uma peça de cobre todas as placas em conformidade dos tamanhos, n.º 17, oval, e n.º 12, rectangular.

#### BASE XVIII

A resolução das situações omissas resultantes da aplicação do presente regulamento serão solucionadas pela comissão paritária prevista na cláusula 57.<sup>a</sup> deste CCTV.

### CAPÍTULO II

#### Trabalhadores de escritório

#### BASE XIX

##### Condições mínimas de admissão

1 — As condições mínimas de habilitações de admissão dos trabalhadores de escritório são o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato estejam inscritos como sócios nos sindicatos outorgantes ou ao serviço de empresas considerando-se para todos os efeitos como tendo as condições mínimas referidas.

3 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores de escritório é de 16 anos de idade.

#### BASE XX

##### Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento, divisão ou de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores;

b) Por cada cinco trabalhadores, a existência de um chefe de secção.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta base serão observadas as seguintes proporções:

a) O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento

para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores de escritório nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

#### BASE XXI

##### Estágio e acesso

1 — Os estagiários e dactilógrafos após dois anos na categoria ou 20 anos de idade, ou após um ano na categoria, se tiver entre 20 e 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiros-escriturários.

2 — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria de terceiro-escriturário.

3 — Os terceiros e segundos-escriturários logo que completem três anos na classe ascenderão à classe imediatamente superior.

4 — Para efeitos de promoções automáticas contar-se-á o tempo de antiguidade do trabalhador na categoria anterior à entrada em vigor deste CCTV, não podendo dessa contagem resultar mais do que a promoção à categoria imediatamente superior.

5 — Para efeitos de promoção não automática as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo, e a antiguidade dos trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Trabalhadores do comércio, caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém

#### BASE XXII

##### Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei.

2 — Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 — Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos, serão classificados em categoria superior a praticante.

#### BASE XXIII

##### Dotações mínimas

1 — Caixeiros:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção.

b) O número de caixeiro-ajudante não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;

c) O número de praticantes não poderá exceder 25 % + 2 dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

d) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

Número de trabalhadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro...			1	1	1	1	2	2	2	3
Segundo-caixeiro...		1	1	1	1	2	2	2	3	3
Terceiro-caixeiro...	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4

2 — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

#### BASE XXIV

##### Profissionais de vendas externas

1 — Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

a) Por cada grupo de cinco trabalhadores nas categorias de vendedores (viajantes ou praticistas) e prospectores de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

b) Um chefe de vendas, existindo dois ou mais inspectores de vendas.

#### BASE XXV

##### Trabalhadores de armazém

É obrigatória a existência de:

a) Havendo três ou mais trabalhadores de armazém, terá de haver um fiel de armazém;

b) Havendo mais de oito trabalhadores terá de haver também um encarregado de armazém.

#### BASE XXVI

##### Acesso

1 — Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Os caixeiros-ajudantes logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros.

3 — Os terceiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

#### BASE XXVII

##### Retribuições mínimas

Os trabalhadores responsáveis por serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à do profissional mais qualificado do sector respectivo, acrescida de 1000\$.

## CAPÍTULO IV

### Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

#### BASE XXVIII

##### Condições de admissão

1 — As idades mínimas para admissão são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas, cobreadores, vigilantes, porteiros e motoristas;
- b) 18 anos para telefonistas;
- c) 14 anos para os restantes trabalhadores.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- a) Restantes trabalhadores, habilitações mínimas legais;
- b) Só podem ser admitidos motoristas que possuam a carta de condução profissional.

#### BASE XXIX

##### Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido as habilitações literárias exigidas para os trabalhadores de escritório terão acesso a uma das profissões de escritório.

2 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no número anterior, logo que completem 18 anos de idade ingressam automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro.

3 — As telefonistas de 2.<sup>a</sup>, após três anos nesta categoria são promovidas à categoria de 1.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores actualmente designados como telefonistas serão reclassificados em telefonistas de 1.<sup>a</sup>, desde que tenham mais de três anos de permanência naquela categoria.

## CAPÍTULO V

### Electricistas

#### BASE XXX

##### Promoção e acesso

1 — Nas categorias inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois anos de permanência na categoria;
- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria;
- c) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 16 anos que exercendo a profissão de electricista provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricidade de montador electricista;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência na categoria.

2 — O electricista diplomado pelas escolas oficiais no curso industrial de electricidade ou de montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiro electricista da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Trabalho através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

## CAPÍTULO VI

### Técnicos de desenho

#### BASE XXXI

##### Promoção e acesso

1 — Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação em desenho ingressam imediatamente como:

- a) Desenhador até três anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de Escola de Artes Decorativas ingressam directamente como:

- a) Desenhador até três anos, se entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 — O praticante, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

## CAPÍTULO VII

### Diuturnidades

#### BASE XXXII

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade, no montante de € 12,30, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O consignado no número anterior só é aplicável aos trabalhadores que à data de saída deste CCTV já pratiquem o regime de diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de € 12,30, até ao limite de três diuturnidades.

**ANEXO IV****Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Valor (euros)
I-A .....	801
I-B .....	762
I-C .....	734
II .....	688
III .....	672
IV .....	621
V .....	577
VI .....	562
VII .....	498
VIII .....	450
IX .....	438
X .....	433
XI .....	429
XII .....	426

**ANEXO V****Enquadramento profissional e salários**

Grupo I-A — € 801:

Director de serviços — escritório.

Grupo I-B — € 762:

Analista informático — escritório.

Grupo I-C — € 734:

Caixeiro-encarregado — comércio/armazém;

Chefe de compras — comércio/armazém;

Chefe de departamento — escritório;

Chefe de divisão — escritório;

Chefe de escritório — escritório;

Chefe de serviços — escritório;

Chefe de vendas — comércio/técnico de vendas;

Contabilista — escritório;

Desenhador de arte-finalista — desenho;

Desenhador-maquetista — desenho;

Desenhador-projectista — desenho;

Desenhador-retocador — desenho;

Programador informático — escritório;

Técnicos de contas — escritório;

Tesoureiro — escritório.

Grupo II — € 688:

Caixeiro-chefe de secção — comércio/armazém;

Chefe de secção — escritório;

Encarregado de armazém — comércio/armazém;

Encarregado de electricista — electricista;

Guarda-livros — escritório;

Programador mecanográfico — escritório.

Grupo III — € 672:

Correspondente em línguas estrangeiras — escritório;

Chefe de equipa electricista — electricista;

Oficial especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeiras — escritório;

Inspector de vendas — comércio/armazém;

Secretário — escritório;

Tradutor — escritório.

Grupo IV — € 621:

Caixa de escritório — escritório;

Condutor de empilhador, tractor ou grua — rodoviários;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos — desenho;

Encarregado de garagem — garagem;

Fiel de armazém — comércio/armazém;

Motorista de pesados — rodoviários;

Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios, industriais e microfilmagem) — gráfico;

Oficial de electricista — electricista;

Operador informático — escritório;

Operador mecanográfico — escritório;

Operador de *minilab* — gráfico;

Primeiro-caixeiro — comércio/armazém;

Primeiro-escriurário — escritório;

Prospector de vendas — comércio/técnico de vendas;

Vendedor (viajante ou praticista) — comércio/técnico de vendas.

Grupo V — € 577:

Ajudante de fiel — comércio/armazém;

Arquivista — escritório;

Cobrador — cobrador;

Conferente — comércio/armazém;

Demonstrador — comércio/armazém;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos — desenho;

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa — escritório;

Motorista de ligeiros — rodoviários;

Operador de máquinas de contabilidade — escritório;

Operador de telex em língua estrangeira — escritório;

Perfurador-verificador/operador de posto de dados — escritório;

Recepcionista — escritório;

Segundo-caixeiro — comércio/armazém;

Segundo-escriurário — escritório;

Telefonista de 1.ª — telefonistas.

Grupo VI — € 562:

Caixa de balcão — comércio/armazém;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos — desenho;

Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Lubrificador — garagem;

Operador estagiário do 2.º ano de *minilab* — gráfico;

Operador de telex em língua portuguesa — escritório;

Pré-oficial electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;

Telefonista de 2.ª — telefonista;

Terceiro-caixeiro — comércio/armazém;  
Terceiro-escriturário — escritório.

**Grupo VII — € 498:**

Ajudante de motorista — garagem;  
Arquivista técnico — desenho;  
Auxiliar de armazém ou servente — comércio/armazém;  
Caixeiro-ajudante do 2.º ano — comércio/armazém;  
Contínuo — contínuo-porteiro;  
Dactilógrafo do 2.º ano — escritório;  
Distribuidor — comércio/armazém;  
Embalador — comércio/armazém;  
Empregado de limpeza — contínuo-porteiro;  
Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Estagiário do 2.º ano (escritório) — escritório;  
Guarda/vigilante — contínuo-porteiro;  
Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) — garagem;  
Operador estagiário do 1.º ano de *minilab* — gráfico;  
Porteiro — contínuo-porteiro;  
Servente de viatura de carga — contínuo-porteiro;  
Tirocinante do 2.º ano — desenho.

**Grupo VIII — € 450:**

Ajudante de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;  
Auxiliar de *minilab* — gráfico;  
Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Caixeiro-ajudante do 1.º ano — comércio/armazém;  
Dactilógrafo do 1.º ano — escritórios;  
Estagiário do 1.º ano — escritórios;  
Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) — Desenho.

**Grupo IX — € 438:**

Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia) — gráfico.

**Grupo X — € 433:**

Aprendiz de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;  
Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico;  
Contínuo (com menos de 20 anos) — contínuo-porteiro;  
Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos — escritório;  
Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos — desenho;  
Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos) — desenho.

**Grupo XI — € 429:**

Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

**Grupo XII — € 426:**

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

**ANEXO VI**

**Regulamento da licença fotográfica**

**BASE I**

1 — É obrigatória a posse e utilização de uma licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia.

2 — A licença fotográfica será de uso pessoal e intransmissível e obrigatória para os fotógrafos que trabalham por conta de outrem e para os que trabalham quer como empresários em nome individual, quer como sócios gerentes de qualquer sociedade comercial.

3 — A licença fotográfica, devidamente numerada, conterá, além da fotografia e nome do titular, a firma ou denominação da empresa e respectivo número de contribuinte.

**BASE II**

**Competência**

1 — A emissão da licença fotográfica para os fotógrafos profissionais que trabalham por conta própria é da competência exclusiva da ANIF.

2 — A emissão da licença fotográfica para os trabalhadores por conta de outrem é da competência do Sindicato dos trabalhadores gráficos da área onde a empresa tenha a sua sede social.

3 — As licenças fotográficas serão atribuídas aos fotógrafos, filiados ou não nas entidades emittentes, que as requeriram à ANIF ou aos sindicatos competentes.

4 — Com o requerimento referido no número anterior deverão os interessados fazer prova de que têm a categoria mínima de auxiliar do 2.º ano e estão vinculados a uma empresa do sector por um contrato de trabalho ou, se trabalharem por conta própria, que têm uma experiência profissional mínima de três anos e que as empresas em nome individual ou as sociedades comerciais de que fazem parte estão legalmente constituídas.

**BASE III**

**Utilização da licença fotográfica**

1 — Os profissionais, quando em serviço externo, terão obrigatoriamente de se fazer acompanhar da licença fotográfica.

2 — A licença fotográfica ficará na posse do seu titular.

BASE IV

Caducidade

A licença fotográfica caducará sempre que:

- a) O profissional por conta própria deixe de exercer a profissão;
- b) O profissional por conta de outrem deixe de prestar serviço na empresa onde trabalhava quando requereu a respectiva licença.

BASE V

Penalizações

1 — A violação das regras previstas no presente regulamento quanto à posse e utilização da licença fotográfica sujeita os infractores ao processo de contra-ordenação a instaurar pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — O exercício de serviços externos por indivíduos não titulares de licença fotográfica será punido com coima a fixar entre o montante mínimo de € 500 e o máximo de € 2500.

3 — Caso o infractor seja trabalhador por contra de outrem ou realize no momento da infracção serviço no interesse e por conta de empresa individual ou colectiva, será aplicada à entidade patronal ou à empresa utilizadora dos serviços do infractor coima a fixar entre o montante mínimo de € 1500 e máximo de € 7500.

4 — Os titulares de licença fotográfica que em serviço externo não se faça acompanhar da sua licença terão de a apresentar à entidade fiscalizadora nos dois dias úteis subsequentes àquele em que se verificou a infracção, sob pena de ser punido com coima de € 500.

5 — Serão canceladas as licenças fotográficas que comprovadamente tiverem sido atribuídas com base em falsas declarações ou pressupostos afectados por erro e aos infractores aplicada uma coima a fixar entre o montante mínimo de € 500 e o máximo de € 2500.

BASE VI

Fiscalização

Competirá às autoridades policiais e da Inspeção-Geral do Trabalho a fiscalização pela observância da utilização da licença fotográfica.

BASE VII

A ANIF e os sindicatos dos trabalhadores gráficos obrigam-se a comunicar reciprocamente, de três em três meses, as licenças fotográficas que tenham concedido ou tenham caducado no período imediatamente anterior.

BASE VIII

Disposição transitória

1 — O presente regulamento entra em vigor em 1 de Janeiro de 1989.

2 — Os pedidos de atribuição de licenças fotográficas deverão ser requeridos à entidades eminentes a partir de 15 de Novembro de 1988.

Lisboa, 1 de Agosto de 2008.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

*Eduardo Santos Mesquita*, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Joaquim e Jesus Silva*, representante.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — FEPCES:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas — FIEQUIMETAL:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — SQTD:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

**Lista de sindicatos filiados na  
FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos  
do Comércio, Escritórios e Serviços**

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 31 de Julho de 2008. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

#### **Declaração**

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais, Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 28 de Julho de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, com o n.º 223/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se a todo o território nacional, no sector do metro ligeiro, e obriga, por um lado, a S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A., adiante designada por S2M, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato Outorgante, adiante designado por Sindicato.

2 — O presente AE abrangerá cerca de 40 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e revisão**

1 — O presente AE será publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego* e entrará em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até ao termo da data da actual concessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de Março de 2009.

3 — Caso a empresa, após essa data e a realização de novo concurso público, continue a realizar a manutenção do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE renovar-se-á, automática e sucessivamente, por períodos de três anos, contados desde esse momento e até ao termo da concessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

4 — A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Denúncia**

1 — O presente AE pode ser denunciado, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto na cláusula anterior.

3 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.



## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Admissão e aprendizagem

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2 — As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3 — Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ter o trabalhador titular capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) Ter o trabalhador titular aptidão para o desempenho das funções.

4 — Os candidatos antes de serem admitidos realizarão exames médicos.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Preenchimento do posto de trabalho

1 — O preenchimento de postos de trabalho far-se-á, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores poderão ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento acção de formação ou provas profissionais adequadas.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Documentos a entregar ao trabalhador

1 — No acto da admissão, a empresa informará o trabalhador, por documento escrito, com a designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições.

2 — No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa entregará ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

#### SECÇÃO II

##### Categorias profissionais

###### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

2 — A promoção dos trabalhadores será feita de acordo com o regulamento de carreiras que constitui o anexo II ao presente AE.

###### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Funções não compreendidas no objecto do contrato

O trabalhador está adstrito ao exercício das funções objecto do contrato de trabalho não podendo deixar de coincidir com aquelas que foram contratadas, excepto se, em cada momento, o trabalhador der acordo expresse à sua alteração.

#### SECÇÃO III

##### Período experimental

###### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Período experimental

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá 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 e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de técnico de manutenção.

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

## CAPÍTULO III

### Garantias, direitos e deveres das partes

###### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

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

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito e autorizado pelo Ministério do Trabalho;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros serviços directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósitos de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela empregadora de qualquer acto contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal, será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da empregadora

A empregadora 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 produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos de 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 do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respectivo horário de trabalho;
- c) Realizar a sua função com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, 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 pela empregadora;

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 pela empregadora.

## CAPÍTULO IV

### Formação profissional

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — A empregadora deve garantir um número mínimo de quarenta horas anuais de formação a cada trabalhador.

3 — A empregadora deve elaborar, em cada ano, planos de formação.

4 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5 — A formação certificada a que se refere o n.º 2 pode ser realizada quer através de acções desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6 — Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7 — A empresa submeterá o plano e o relatório anual a parecer prévio dos delegados sindicais e, na sua falta, ao parecer do Sindicato.

## CAPÍTULO V

### Poder disciplinar

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais

dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

3 — O procedimento disciplinar deve ser concluído no prazo de 90 dias contados da recepção da notificação da nota de culpa ou no prazo de 120 dias se o mesmo tiver sido iniciado com inquérito prévio.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais de uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa e instrução

1 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências

probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 — A empregadora, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo previsto no n.º 3 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao Sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Período normal de trabalho e horário

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal(ais) de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticados os seguintes tipos de horário:

Fixos;  
Turnos;  
Escalas.

3 — Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0 horas de domingo e termo às 24 horas de sábado.

4 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

No regime de horário fixo, a duração do trabalho é de quarenta horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho em horário de turnos

1 — Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de quarenta horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2 — Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direcções técnicas de operação.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno será efectuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4 — Os horários de trabalho por turnos deverão ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

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

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

7 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8 — Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deverá informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9 — A empregadora que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Horário em regime de escala

1 — Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores afectos à operação e à direcção técnica.

3 — A empresa comunicará semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4 — Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência devida, a empresa deve contactar o trabalhador para o informar. Caso o trabalhador não seja contactado, deve o mesmo contactar a empresa para se informar sobre o serviço para o qual está escalado.

5 — Na escala de serviço deve estar indicado o local e hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco dias.

2 — O período de referência é de 12 semanas.

3 — Em cada semana, os trabalhadores poderão trabalhar até quarenta e três horas, num máximo de até nove horas diárias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de prevenção domiciliária

1 — O trabalho em regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer

ao seu local de trabalho em tempo útil, em caso de necessidade, fora do horário de trabalho a que está adstrito.

2 — A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador na sua residência ou em local de fácil acesso e contacto, que permita a sua convocação e comparência no local de trabalho no prazo máximo de trinta minutos.

3 — O trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se, nos dias úteis, às 20 horas terminando às 8 horas do dia seguinte. Aos fins-de-semana, o trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se às 20 horas de sexta-feira, terminando às 8 horas da segunda-feira seguinte.

4 — Quando um trabalhador em situação de trabalho em regime de prevenção domiciliária for convocado para prestar serviço, o trabalho efectuado será considerado como trabalho suplementar e remunerado de acordo com as disposições do presente AE, substituindo correspondentemente o subsídio de prevenção domiciliária equivalente às horas de trabalho efectivo prestado.

5 — O tempo de trabalho efectivo é contado a partir do momento em que o trabalhador entra nas instalações da empresa, cedidas pela Metro do Porto, S. A., e termina com o abandono das mesmas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Organização do horário de trabalho

Na organização do horário de trabalho a empresa assegurará:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haverá sempre um descanso diário de doze horas;

b) Que o período de trabalho terá um descanso no mínimo de quarenta e cinco minutos e no máximo de uma hora e meia de intervalo ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas;

c) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho mediará o período mínimo de dois dias de descanso acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de onze horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia.

## CAPÍTULO VII

### Descanso semanal

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar correspondentes, respectivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2 — Os demais trabalhadores em regime de turnos e escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal e a um descanso complementar de acordo com os horários de turnos e nas escalas de serviço respectivas.

3 — Em cada semana, o 1.º dia de descanso será considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o 2.º dia como dia de descanso semanal complementar.

4 — Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório deverão coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos, uma vez de oito em oito semanas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos e escalas**

1 — O gozo dos dias de descanso semanal terá lugar de forma consecutiva.

2 — Não se observará o disposto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se terá de garantir o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3 — Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores iniciarão, sempre que possível, a nova jornada de trabalho após as 5 horas.

## CAPÍTULO VIII

### **Trabalho suplementar**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Noção de trabalho suplementar**

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade**

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Condições da prestação de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indis-

pensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

## CAPÍTULO IX

### **Feriados, férias e faltas**

#### SECÇÃO I

##### **Feriados**

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

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;
- Terça-feira de Carnaval;

São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento (Senhor de Matosinhos).

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Gozo de feriados e dias festivos

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua actividade em dias feriados e noutros dias festivos, será garantido o respectivo gozo de forma rotativa.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Férias — Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2 — O trabalhador não pode renunciar total ou parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos.

3 — A retribuição e o subsídio de férias terá o valor correspondente a 23 dias de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — Em cada ano, a S2M organizará o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no

período compreendido entre o dia 1 de Maio e o dia 31 de Outubro de cada ano.

2 — O trabalhador poderá gozar os 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis de férias, fora do período referido no n.º 1, solicitando para o efeito a marcação à empresa, que poderá dar ou não o seu acordo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3 — A prova de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da empregadora, se tal não acontecer, no prazo de vinte e quatro horas, caberá a esta fazê-lo desde que não tenha tido com o médico qualquer vínculo contratual anterior.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso a empregadora obste ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Noção de faltas

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

2 — 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 — Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipo 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, num total de cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de parentes ou afins em 1.º grau, num total de cinco dias consecutivos;

d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral num total de dois dias consecutivos;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empregadora;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — As faltas não previstas no número anterior são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea h) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas j) e k) do n.º 2 da 47.<sup>a</sup> poderão ou não implicar perda de retribuição, de acordo com a classificação feita pela empresa.

## CAPÍTULO X

### Retribuição

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como con-

trapartida do seu trabalho; a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3 — O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor} = \frac{RM * 12}{52 * N}$$

sendo:

RM igual à retribuição base e diuturnidades; e

N igual ao período normal semanal de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa, todos os trabalhadores têm direito a vencer diuturnidades de cinco em cinco anos, sem limite.

2 — O valor da diuturnidade será actualizado de acordo com a mesma percentagem aplicada à actualização da retribuição base.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 6,50 por cada dia efectivo de trabalho.

2 — As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de horário variável e regular

1 — A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável e regular será atribuído um subsídio no valor mensal de € 100.

2 — O subsídio de horário variável e regular será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Anualmente, o subsídio de horário variável e regular será actualizado de acordo com a mesma percentagem aplicada na actualização da retribuição base.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção domiciliária

Os trabalhadores que exerçam as suas funções em regime de prevenção domiciliária terão direito, por cada hora nessa qualidade, ao pagamento de um subsídio de valor equivalente a 12,5 % do valor da hora normal.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 1.<sup>a</sup> hora — 50 %;

b) 2.<sup>a</sup> hora e seguintes — 75 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar será remunerado com o acréscimo de 150 %.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Trabalho em dia feriado**

O trabalho prestado em dia feriado será remunerado da seguinte forma:

a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado — aumento de 1,25 %;

b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado — acréscimo de 150 %.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Prémios de função**

Aos trabalhadores serão atribuídos os prémios de função que constam do anexo III, nos termos e condições aí definidos.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Prémio de avaliação e desempenho**

A todos os trabalhadores será atribuído um prémio de avaliação e desempenho nos termos do anexo V.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Prémio mensal de compensação pelo aumento do custo de combustível**

1 — A todos os trabalhadores cujo horário de entrada ou saída do serviço se possa verificar no período compreendido entre as 0 e as 6 horas será atribuído um prémio mensal de compensação pelo aumento do preço corrente de combustível que se verificou entre o início das admissões — início do 2.º semestre de 2002 — e o presente.

2 — Este prémio está relacionado com as condições específicas da prestação do trabalho só sendo, por isso, atribuído nos meses em que haja lugar à prestação efectiva de trabalho.

3 — Este prémio apenas é atribuído aos trabalhadores que prestam a sua actividade em regime de escalas ou de turnos.

4 — O valor do prémio referido no n.º 1, calculado a 1 de Junho de 2008, é de € 28 por mês de trabalho efectivo, e será revisto trimestralmente, em 1 de Março, 1 de Junho, 1 de Setembro e 1 de Dezembro de cada ano, em função do preço do gasóleo praticado pela GALP em cada uma dessas datas, descontado da inflação.

5 — No caso de se verificar uma descida do preço do custo do gasóleo, o valor do prémio será também reduzido.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1 — Até o dia 30 de Novembro de cada ano a empresa pagará o subsídio de natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

**CAPÍTULO XI**

**Cessação do contrato de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Causas de cessação e justa causa**

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**Causas da cessação**

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Justa causa para a empregadora**

Constituem justa causa de despedimento por parte da empregadora:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao contrato de trabalho celebrado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática na empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a empregadora ou seus representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.



**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Justa causa para o trabalhador**

Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos:

- a) Falta culposa e não culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela empregadora, ou seu representante legítimo;
- g) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empregadora.

**CAPÍTULO XII**

**Do exercício da actividade sindical na empresa**

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**Exercício do direito sindical**

- 1 — É direito do trabalhador inscrever-se no Sindicato.
- 2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, das comissões intersindicais e das comissões sindicais.
- 3 — À empregadora é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite.
- 4 — As comissões sindicais ou intersindicais da empresa são constituídas por delegados sindicais, desde que para o exercício de funções sindicais.

**Clausula 65.<sup>a</sup>**

**Reunião dos trabalhadores na empresa**

- 1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do período normal de trabalho, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou da unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.
- 2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical.

**Clausula 66.<sup>a</sup>**

**Cedência de instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

**Clausula 67.<sup>a</sup>**

**Informação sindical**

- 1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.
- 2 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato, quando devidamente credenciados, que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação verbal dirigida pelo Sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.
- 3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores, normalmente, exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

**Clausula 68.<sup>a</sup>**

**Comunicação à empresa**

- 1 — A direcção do Sindicato comunicará à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção.
- 2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

**Clausula 69.<sup>a</sup>**

**Reuniões da comissão sindical com a empresa**

- 1 — Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre as partes o considerarem conveniente e justificado.
- 2 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas, em caso de impossibilidade, poderão ter lugar fora do período normal.

**Clausula 70.<sup>a</sup>**

**Constituição das comissões sindicais**

- 1 — Na empresa existirão delegados sindicais.
- 2 — A comissão sindical é constituída pelo(s) delegado(s) sindicais.
- 3 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas é determinado da forma seguinte:
  - a) empresa com menos de 75 trabalhadores sindicalizados — 2;
  - b) empresa com mais de 75 trabalhadores sindicalizados — 3.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>****Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3 — O crédito de horas atribuído no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais será apresentado pelo Sindicato.

**CAPÍTULO XIII****Vicissitudes do contrato de trabalho****SECÇÃO I****Mudança de categoria****Cláusula 72.<sup>a</sup>****Mudança de categoria**

1 — A empregadora só pode, e sempre que o interesse da empresa o exija devidamente fundamentado, encargar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na actividade contratada e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

**CAPÍTULO XIV****Segurança e higiene no trabalho****SECÇÃO I****Condições gerais****Cláusula 73.<sup>a</sup>****Princípios gerais**

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

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

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

**SECÇÃO II****Condições especiais****Cláusula 74.<sup>a</sup>****Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho organizado por turnos**

1 — A empregadora deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2 — A empregadora deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

**Cláusula 75.<sup>a</sup>****Protecção do trabalhador nocturno**

1 — A empregadora deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e o mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2 — A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3 — Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto na cláusula anterior.

**CAPÍTULO XV****Disposições finais e transitórias****Cláusula 76.<sup>a</sup>****Fatos**

A empresa fornecerá fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no Regulamento de Fardamento em vigor na empresa.

**Cláusula 77.<sup>a</sup>****Assistência na doença**

1 — Durante o período de duração de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, a empresa adian-

tará o montante a receber no valor de 75 % do valor da retribuição.

2 — Após o pagamento por parte da segurança social, o trabalhador obriga-se a restituir à empresa o valor adiantado.

3 — Entre a data do adiantamento e o momento do respectivo reembolso mediará o prazo máximo de quatro meses. No caso de, nesse período de tempo, o trabalhador não ter procedido ao reembolso, a empresa poderá suspender a realização de adiantamentos.

4 — No caso de o trabalhador incumprir o referido no n.º 2, a empresa poderá compensar o montante adiantado com a(s) retribuição(s) vincendas.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidente de trabalho

1 — A empresa transferirá para uma companhia de seguros as responsabilidades de acidentes de trabalho, através de apólice que cubra todo o ganho do trabalhador.

2 — Enquanto durar a baixa por acidente de trabalho a empresa adiantará ao trabalhador montante igual àquele pago pelo seguro.

3 — Após o pagamento por parte do seguro, o trabalhador obriga-se a restituir à empresa o valor adiantado.

4 — No caso de o trabalhador incumprir o referido no número anterior, a empresa poderá compensar o montante adiantado com a(s) retribuição(s) vincendas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Transportes

1 — Todos os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2 — A faculdade de utilização de transporte na rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto poderá ainda ser extensiva, do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso), ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3 — A possibilidade prevista no número anterior só será observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4 — Os custos a suportar pelos familiares acima referidos serão definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5 — Os familiares abrangidos terão de ter de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6 — O direito referido no número anterior aplica-se a todos os trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e poderá ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam — em processo de averiguação — quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

Os trabalhadores terão direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com os custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respectiva companhia de seguros.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Reuniões

Trimestralmente, terão lugar reuniões entre a empresa e o Sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do acordo de empresa, bem como outras questões que as Partes entendam analisar.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Progressão horizontal

1 — Para efeitos de progressão horizontal, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante será atribuído um crédito inicial de pontos e de anos tendo em consideração a seguinte tabela:

Ano de passagem para o nível actual	Crédito de anos	Crédito de pontos
2002 .....	6	3
2003 .....	5	2
2004 .....	4	1
2005 .....	3	0
2006 .....	2	0
2007 .....	1	0

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que estejam no nível 2 ou nos níveis seguintes.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Cláusula de paz social

1 — A empresa compromete-se a respeitar e a garantir a não diminuição dos direitos e garantias que decorrem deste AE para os seus trabalhadores.

2 — Tendo em conta o disposto no número anterior, o Sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa evitando, na medida das suas possibilidades, situações de agitação social.

## ANEXO I

Grupos	Funções	Tabela salarial (em euros)					
		Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
C	Coordenação II .....	1 276,86	1 431,23	1 550,80	1 670,36	1 788,76	1 908,32
	Responsável de <i>marketing</i> e comunicação						
	Responsável administrativa .....						
	Responsável QAS .....						
	Chefe de equipa/engenheiro de projecto						

Grupos		Funções	Tabela salarial (em euros)					
			Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
B	Especialistas .....	Técnico de qualidade, ambiente e segurança.						
		Formador de condução .....	1 276,86	1 431,23	1 550,80	1 670,36	1 788,76	1 908,32
		Técnico de sistemas de tempo real .....						
		Técnico de trabalhos e métodos .....						
A	Operacional II (*) .....	Agente de aprovisionamentos .....						
		Assistente administrativo .....						
		Agente administrativo .....	810,30	893,80	935,60	978,55	1 026,14	1 073,71
		Técnico de manutenção .....						
		Técnico de manutenção ( <i>call center</i> ) .....						

Valor da diuturnidade em 2008: € 23,44.  
Actualização da grelha em 2 %.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e descritivo funcional

Função:

- 1 — Designação profissional — técnico de manutenção.
- 2 — Conteúdo funcional:

Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção;

Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços;

Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos;

Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados;

Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral;

Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados;

Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário;

Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento;

Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao Metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações;

Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho;

Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real;

Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos;

Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade;

Assegurar a assistência técnica aos reguladores;

Assegurar o *interface* com o técnico de informática e gestão de redes;

Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário;

Conduzir o unimog desde que esteja habilitado;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Função:

- 1 — Designação profissional — técnico de manutenção (*call center*).
- 2 — Conteúdo funcional:

Atendimento da linha Call Center Manutenção;

Responder a pedidos telefónicos de clientes;

Recepção de pedidos de correcção de avarias e ou anomalias;

Filtrar a informação recebida tornando-a mais objectiva e fácil de transmitir;

Alertar as chefias no caso de avarias/anomalias;

Encaminhamento dos pedidos de correcção de avarias e ou anomalias para as equipas de manutenção;

Registar reclamações e outros contactos recebidos;

Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção;

Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços;

Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos;

Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados;

Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral;

Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados;

Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.

Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento;

Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao Metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações;

Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho;

Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real;

Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos;

Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade;

Assegurar a assistência técnica aos reguladores;

Assegurar o *interface* com o técnico de informática e gestão de redes;

Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário;

Conduzir o unimog desde que esteja habilitado;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Função:

1 — Designação profissional — chefe de equipa/engenheiro de projecto.

2 — Conteúdo funcional:

Validar o ajuste do planeamento semanal/mensal;

Garantir o cumprimento do planeamento semanal validado;

Controlar e validar o fecho das obras;

Colaborar com os técnicos de manutenção nas tarefas tecnicamente mais exigentes;

Colaborar na boa organização da ferramentaria e da oficina de pequenas reparações;

Garantir as boas condições de funcionamento e planeamento dos recursos (escalas, ferramentas, viaturas, etc.);

Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade;

Assegurar a assistência técnica aos reguladores;

Assegurar o *interface* com o técnico de informática e gestão de redes;

Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário;

Conduzir o unimog desde que esteja habilitado;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Função:

1 — Designação profissional — agente de aprovisionamento.

2 — Conteúdo funcional:

Contactar, participar na selecção e avaliação de fornecedores, colaborando no estabelecimento de critérios para a avaliação de fornecedores;

Efectuar aquisição de produtos previamente negociados com os fornecedores, de acordo com as quantidades, qualidade, preço e condições de pagamento, previamente estabelecidas e aprovadas pela responsável administrativa;

Consultar fornecedores a fim de obter propostas de preços e qualidade dos produtos disponíveis;

Efectuar os aprovisionamentos segundo modalidades de pagamento estabelecidas, a fim de manter os níveis de *stocks* previstos;

Gestão dos *stocks*;

Organizar ficheiros de fornecedores a fim de dispor de informação actualizada sempre que necessite da aquisição ou reposição de existências;

Realização de todas as funções definidas para a logística no procedimento de gestão da cadeia de fornecimentos;

Gestão operacional da frota de veículos da empresa;

Gestão dos acidentes dos veículos da frota;

Consumos de combustível;

Gestão das revisões/inspecções periódicas;

Impostos de circulação;

Reparação de veículos;

*Reporting* mensal dos veículos;

Arquivo dos documentos das viaturas;

Responsável pela utilização do INOSAT;

Arquivo dos documentos em Guifões;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Processo de renegociação de preços e outras condições de fornecimento;

Responsável pelas relações contratuais com fornecedores de materiais e de serviços, etc.;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Função:

1 — Designação profissional — responsável administrativa.

2 — Conteúdo funcional:

Responsável pelo Departamento de Logística e Compras:

Enunciar processos de logística e gerir o processo de compras;

*Reporting* à Direcção-Geral;

Elaborar e actualizar procedimentos da área de logística;

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros;

Supervisionar e coordenar as tarefas dos seus colaboradores;

Gerir o parque de viaturas automóveis;

Garantir uma gestão eficaz dos telemóveis, bem como de outros recursos comuns utilizados e outros meios de comunicação ao nível da sua utilização racional, eficácia, controlo de custos, etc.;

Responsável pelos fornecedores PT/TMN e GALP;

Enquadramento do José Guedes;

Validação dos pedidos de compra;

Gestão dos procedimentos administrativos de recursos humanos:

Gestão das folhas de horas extra, ausências/faltas e férias;

Recolha dos documentos necessários para o processamento de salários;

*Interface* com a Direcção de Recursos Humanos;

Recolha de avaliações RH;

Actualização dos documentos administrativos, nomeadamente do Manual de Estrutura, Regulamento Interno e Procedimento de Gestão da Cadeia de Fornecimentos;

Elaboração do documento com a descrição do fluxo financeiro da empresa;

Acompanhamento da tesouraria:

Verificação e validação de todas as facturas recebidas;

Pagamentos a fornecedores;

*Interface* com a contabilidade;

Responsável funcional da(s) assistente(s) administrativa(s):

Acompanhamento e supervisão das suas tarefas;

Definição das tarefas/funções a executar;

Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Função:

1 — Designação profissional — responsável de *marketing* e comunicação.

2 — Conteúdo funcional:

Colaborar na definição do plano de *marketing* e sua implementação (estudos, propostas, distribuição, comunicação, entre outros);

Assegurar a comunicação eficaz para o exterior;

Conceber e implementar um sistema de informação aos clientes, utilizando todos os média modernos disponíveis (sistemas interactivos: *web*, *wap*, *call center*, entre outros);

Pôr em prática uma política de comunicação institucional;

Desenvolver uma política de fidelização dos clientes e de gestão de relacionamento com o cliente;

Colaborar na concepção, difusão e distribuição da publicidade;

Propor acções que visem a melhoria dos índices de satisfação dos clientes;

Estar atento à evolução do mercado e aos comportamentos e atitudes dos clientes;

Realizar e ou encomendar no exterior os estudos que se mostrem necessários;

Assegurar o *input* e cumprimento das directrizes comerciais;

Implementar a política de comunicação interna e externa, de acordo com as directrizes estratégicas definidas pela direcção;

Representar a empresa nos contactos com a comunicação social;

Emitir pareceres sobre declarações, discursos públicos, matérias informativas relativas a assuntos de interesse da empresa;

Proceder à elaboração de um *dossier* sobre notícias da empresa, divulgando essa informação;

Organizar e coordenar visitas à empresa, estabelecendo a ligação entre a empresa e as organizações/entidades que as solicitem;

Preparar entrevistas, encontros com a direcção da empresa e outros organismos;

Coordenar a publicação e difusão das publicações internas e externas da empresa;

Participar na escolha das fardas do pessoal;

Participar na política de qualidade de serviço, de acordo com as expectativas dos clientes e os objectivos da empresa;

Construir uma imagem positiva da empresa de forma a alcançar uma comunicação institucional atractiva;

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir e fazer cumprir os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área;

Coordenar as actividades de relações públicas;

Representar, sempre que mandatado, a Direcção-Geral no quadro das relações com os parceiros institucionais;



Animar acções de sensibilização e formação dos trabalhadores sobre os problemas da segurança e higiene no meio laboral;

Coordenar as acções a realizar, com os diferentes responsáveis e correspondentes da segurança em cada direcção.

Função:

1 — Designação da função profissional — técnico de sistemas de tempo real.

2 — Conteúdo funcional:

Supervisionar e garantir a manutenção preventiva e correctiva dos sistemas de tempo real [TMS, Scada, Winmac, CCTV, SIP, rádio (veículo e PMR)] e sistemas de gravação associados;

Identificar, especificar, participar e acompanhar projectos de integração dos sistemas existentes (manutenção e outros);

Fazer a ligação entre a área de informática e a de manutenção, nomeadamente nos aspectos mais técnicos;

Efectuar e acompanhar a instalação, actualização e manutenção de *hardware*, *software* e comunicações ao nível de toda a empresa;

Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de *software*;

Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor;

Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de manutenção;

Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las;

Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios de acordo com os procedimentos de retoma da operação e salvaguardar do *software*;

Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados;

Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados;

Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o *hardware*;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função;

Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.

Função:

1 — Designação da função profissional — técnico de trabalhos e métodos.

Conteúdo funcional:

Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac;

Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes;

Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos;

Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento;

Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes;

Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança;

Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias;

Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação Winmac e controlar a introdução contínua da informação neste sistema;

Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados;

Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção;

Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo *stocks* mínimos e previsão de consumos;

Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos;

Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos;

Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área;

Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção;

Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação;

Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.



**Função:**

1 — Designação da função profissional — assistente administrativo.

2 — Conteúdo funcional:

Prestar apoio técnico administrativo às direcções e órgãos de *staff*;

Fazer a triagem das chamadas telefónicas, marcar reuniões, efectuar o tratamento das mensagens e dar apoio logístico;

Efectuar a triagem e registo da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna;

Efectuar traduções e retroversões;

Acompanhar os *dossiers* correntes;

Criar e actualizar os ficheiros;

Colaborar na actualização dos documentos internos;

Organizar as reuniões, a documentação das direcções e elaborar actas de reuniões;

Manter os arquivos organizados.

Garantir que não há ruptura de *stocks* do economato;

Garantir todo o apoio logístico ao equipamento da área administrativa;

Gerir, sempre que necessário, a agenda da actividade das diferentes direcções;

Enviar documentos e tratar a informação da responsabilidade das direcções;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Assegurar serviço administrativo externo;

Assegurar a função recepcionista sempre que solicitado;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança e ambientais.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

Pontualidade controlado através o sistema de ponto biométrico;

Produtividade controlada através do cruzamento de informação contida nas escalas reais do Portal Navision RH com registo de percurso através do sistema de localização GPS — Inosat;

Qualidade e respeito dos prazos dos relatórios de intervenção controlado através do estipulado no procedimento de *report wm*;

Cumprimento de instruções dos superiores hierárquicos;

Acidentes de viação com responsabilidade própria e ou cumprimento do Código da Estrada (multas, infracções, etc.);

Mostrar flexibilidade em situações pontuais que exijam reajustes no horário, salvo em casos de manifesta impossibilidade;

Defesa da imagem da empresa controlada através de reclamações formais de terceiros;

Cumprimento de uso obrigatório dos EPI e fardamento.

Falhas graves — falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança e que efectivamente revelaram comprometer a segurança de pessoas e bens.

Estas falhas originam sempre uma nota de ocorrência e inquérito.

No período de atribuição do prémio e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de penalização no prémio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte demonstra-se o nível de percentagem (%) do prémio a atribuir a cada técnico de manutenção consoante o nível de falhas existentes no período em análise:

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas .....	×						
Uma falha .....		×					
Duas falhas .....			×				
Três falhas .....				×			
Quatro falhas .....					×		
Cinco falhas .....						×	
Falha grave ou mais de ou igual a seis falhas .....							×

Monitorização e registo das ocorrências — os resultados da monitorização realizada são registados recorrendo aos seguintes documentos:

Documento «Avaliação contínua» constante no *dossier* de avaliação contínua;

Nota de ocorrência.

**B) Técnicos de manutenção [Call Center Manutenção (CCM)]**

Com este prémio pretende-se valorizar o exercício da função de técnico de manutenção CCM.

**ANEXO III****Regulamento dos prémios de função****A) Técnicos de manutenção**

Com este prémio pretende-se valorizar o exercício da função de técnico de manutenção.

Montante e periodicidade do prémio a atribuir:

Primeiros 225 dias — € 300, ilíquidos;

175 dias seguintes — € 250, ilíquidos.

A atribuição do prémio terá por base os seguintes critérios:

Zero falhas;

Falhas;

Falhas graves.

Zero falhas — o técnico de manutenção demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas — o técnico de manutenção demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho

Montante e periodicidade do prémio a atribuir:

Primeiros 225 dias — € 300, ilíquidos;  
175 dias seguintes — € 250, ilíquidos.

A atribuição do prémio terá por base os seguintes critérios:

Zero falhas;  
Falhas;  
Falhas graves.

Zero falhas — o técnico de manutenção CCM demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas — o técnico de manutenção CCM demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança e ambientais.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

Pontualidade controlada através o sistema de ponto biométrico.

Produtividade controlado através numero de falhas reportadas no SCADA e não detectadas;

Omissão de registo no jornal diário;

Cumprimento de instruções dos superiores hierárquicos;

Mostrar flexibilidade em situações pontuais que exijam reajustes no horário, salvo em casos de manifesta impossibilidade;

Defesa da imagem da empresa e qualidade de atendimento telefónico controlada através de reclamações formais de terceiros;

Apresentação controlada através do uso obrigatório do fardamento distribuído pela empresa responsável pela manutenção do SMLAMP.

Falhas graves — falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança e que efectivamente revelaram comprometer a segurança de pessoas e bens.

Estas falhas originam sempre uma nota de ocorrência e inquérito.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do Call Center Manutenção sujeitos a gravação.

No período de atribuição do prémio e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de penalização no prémio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte demonstra-se o nível de percentagem (%) do prémio a atribuir a cada técnico de manutenção CCM consoante o nível de falhas existentes no período em análise:

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas .....	×						
Uma falha .....		×					
Duas falhas .....			×				
Três falhas .....				×			
Quatro falhas .....					×		
Cinco falhas .....						×	
Falha grave ou mais de ou igual a seis falhas .....							×

Monitorização e registo das ocorrências — os resultados da monitorização realizada são registados recorrendo aos seguintes documentos:

Documento «Avaliação contínua» constante no *dossier* de avaliação contínua;  
Nota de ocorrência.

#### ANEXO IV

##### Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1 — Objecto do regulamento:

a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.

b) O seu objectivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.

c) O presente regulamento transfere para a actividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007 de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respectiva regulamentação.

2 — Âmbito de aplicação — o disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Sociedade Operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3 — Controlo técnico da alcoolemia:

3.1 — A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2 — A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efectuados em analisador quantitativo.

3.3 — A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efectuado em analisador quantitativo ou por análise de sangue.

3.4 — Cabe à área de segurança, higiene e saúde do trabalho, em coordenação com a Direcção de Recursos Humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as acções que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4 — Detecção da prestação de trabalho sob a influência do álcool:

4.1 — Todos os trabalhadores poderão ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2 — Deverão prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, directa ou indirectamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3 — Analogamente também deverão ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efectuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa diligenciará no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

4.6 — Os testes de sopro são efectuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da Direcção de Recursos Humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7 — O controlo de alcoolemia deverá ser efectuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8 — Serão utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9 — Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5 — Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool:

5.1 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2 — Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia directa durante um período mínimo de oito horas consecutivas.

5.3 — A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4 — A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infracções disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5 — Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6 — Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova o que deverá ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contraprova no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7 — A contraprova a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8 — Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajecto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6 — Comunicação de resultados:

6.1 — O trabalhador será informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador assinará uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, será tal comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a Direcção de Recursos Humanos e os responsáveis pelos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3 — Ficará arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida no n.º 6.2.

7 — Formação e informação do pessoal:

7.1 — A empresa deverá promover acções de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2 — A execução destas acções cabe conjuntamente à Direcção de Recursos Humanos e aos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

a) Coordenar acções de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

8 — Disposições finais:

8.1 — Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente Regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, serão submetidas à Direcção de Recursos

Humanos, que procederá à respectiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adoptar.

8.2 — Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, proceder-se-á às revisões necessárias a este capítulo do Regulamento.

8.3 — Outras situações não previstas serão regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007 de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respectiva regulamentação.

§ único. É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

## ANEXO V

### Regulamento de Carreiras e de avaliação de desempenho

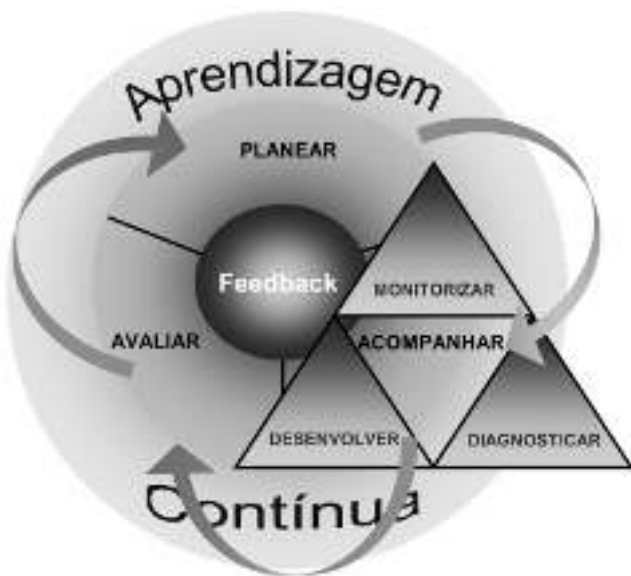
#### Qual o conceito?

De acordo com o que é esperado da função e tendo em conta o perfil do colaborador são estabelecidos objectivos de desempenho (planear).

Segue-se a fase de acompanhamento: de acordo com o que ficou planeado para o colaborador, é necessário acompanhar o seu desempenho de forma a identificarem-se os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar (monitorizar); depois perceber o que está a provocar um determinado desempenho — as causas (diagnosticar); percebidas as causas, há que desenvolver acções com vista à melhoria do desempenho desse colaborador (desenvolver). Este microciclo repete-se sempre que necessário.

Chegado o momento de avaliar analisa-se toda a informação registada ao longo da fase de acompanhamento e compara-se o desempenho real com o esperado.

Com os resultados deste balanço volta-se a planear e reinicia-se um novo ciclo de gestão do desempenho.



O *feedback* é um elemento central e deve ocorrer regularmente e sustentado em factos, proporcionando uma aprendizagem contínua aos intervenientes no processo.

#### Objectivos da gestão de desempenho:

Mobilizar os colaboradores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua actividade em função de objectivos claros e critérios de avaliação transparentes;

Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;

Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a auto-avaliação;

Fomentar o desenvolvimento profissional dos funcionários, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

#### Factores que podem distorcer a avaliação:

Julgamento de inclinação — aspectos em relação aos quais tendemos a reagir e que não têm nada a ver com o desempenho (exemplo: raça, religião, educação, origem social, idade);

Estereótipos — atribuímos a cada um dos elementos do grupo as características desse grupo (exemplo: um estereótipo negativo sobre as mulheres será transposto para todas as mulheres sem distinção);

Permitir que a avaliação de características que não têm directamente a ver com o trabalho influenciem a avaliação (exemplo: generosidade, amizade);

Demasiado ênfase no desempenho de uma ou duas tarefas, levando a uma avaliação desequilibrada do conjunto do trabalho;

Depender mais de impressões do que de factos;

Responsabilizar o colaborador pelo impacto de factores que estão fora do seu controlo (exemplo: falta de equipamento não disponibilizado pela empresa).

Perda de informação — avaliar o desempenho do colaborador apenas nos últimos tempos porque não procedeu a um registo contínuo;

Efeito de halo — tendência para classificar uma pessoa uniformemente nos vários componentes da avaliação por efeito de uma associação global (exemplo: atribuir a mesma pontuação à capacidade de decisão e à criatividade por supor estarem fortemente correlacionadas);

Efeito de contraste — ocorre quando a apreciação é influenciada por avaliações muito boas ou muito más feitas anteriormente (exemplo: o avaliado anterior teve uma avaliação muito negativa e o colaborador médio, que é avaliado logo a seguir, parece ser muito bom);

Tendência central — tendência para reduzir a dispersão das notas usando mais frequentemente notas médias para todos os avaliados. Acontece frequentemente quando o avaliador não está devidamente preparado para proceder à avaliação e, em particular, quando falta informação sobre o desempenho do avaliado;

Efeito de semelhança — acontece quando o avaliador tem pontos em comum com o avaliado e uma má avaliação do mesmo iria implicar uma auto-avaliação negativa (exemplo: quando o avaliado faz igual ao avaliador este parte do princípio que a tarefa foi bem executada);

Fuga ao conflito — com o objectivo de não despoletar possíveis reacções adversas por parte do avaliado, o avaliador tende a sobrevalorizar os níveis reais de desempenho apresentado pelo colaborador;

Proximidade temporal — tendência para sobrevalorizar, negativamente ou positivamente, os comportamentos observados mais perto do fim do período a que se reporta a avaliação. Para evitar este tipo de erro deve-se documentar as apreciações.

### O sistema de avaliação

#### Introdução

A avaliação na S2M (entendida como uma fase de um processo cíclico de gestão de desempenho) rege-se pelos seguintes princípios:

A avaliação é objectiva — a avaliação é feita tendo por base critérios pré-definidos e é sustentada em factos;

A avaliação é contínua — a avaliação final (que é anual) resulta de uma avaliação contínua;

A avaliação é participada — o avaliado é envolvido na análise do seu desempenho e na definição dos objectivos futuros.

#### Processo

Responsabilidade — a avaliação é realizada pela chefia directa sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o colaborador.

Periodicidade — quotidiana (contínua) vs. anual (final).

Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável):

Objectivos:

Auscultar/identificar dificuldades;

Dar *feedback* imediato (de reforço e de aperfeiçoamento);

Prestar apoio nos momentos críticos;

Contribuir para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores;

Procedimento:

Criar o *dossier* de avaliação contínua com informação sobre cada colaborador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.

Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual):

Objectivos:

Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função;

Motivar o colaborador e otimizar o seu desempenho;

Obter informação sobre os colaboradores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos;

Procedimentos:

Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação;

Reconhecer o bom desempenho;

Definir objectivos para o ano seguinte;

Definir um plano de acção.

### Avaliação de desempenho de técnicos de manutenção

#### Tratamento das ocorrências

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (v. anexo I).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade . . . . .			
Procedimentos técnicos . . . . .			
Comportamental . . . . .			

As ocorrências são reflectidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

### Avaliação dos trabalhadores

Os colaboradores da S2M são avaliados nos itens «Presença», «Cumprimento de procedimentos técnicos», «Desempenho prático» e «Comportamental». Alguns destes itens são divididos em subitem, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual de acordo com a ponderação a acordar pelas partes.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

Item	Subitem	Nota do subitem	Peso do item	Nota do item	Correcção	Peso da nota final	Nota final
Presença . . . . .	Assiduidade/pontualidade . . . . .						
	Disponibilidade . . . . .						
Cumprimento de procedimentos técnicos.							
Desempenho prático . . . . .							

Item	Subitem	Nota do subitem	Peso do item	Nota do item	Correcção	Peso da nota final	Nota final
Comportamental . . . . .	Ocorrências comportamentais . . . .						
	Relação laboral . . . . .						
Nota final . . . . .							

**Item «Presença»**

O item «Presença» é composto pelos subitens «Assiduidade/pontualidade» e «Disponibilidade». No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem «Assiduidade/pontualidade» e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem «Disponibilidade» a pontuação é obtida mediante a multiplicação da taxa de disponibilidade por 20 valores, sendo: Taxa de disponibilidade = Quantidade de respostas positivas a solicitações para trabalho em dias em que não tinha serviço atribuído/Quantidade de solicitações ao AC para trabalho em dias em que não tinha serviço atribuído

No subitem «Assiduidade/pontualidade»:

Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;

Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;

Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

**Item «Cumprimento de procedimentos técnicos»**

O item «Cumprimento de procedimentos técnicos» não tem subitens. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

**Item «Desempenho prático»**

O item «Desempenho prático» não tem subitens. A nota deste item é determinada por duas observações (v. anexos II, III e IV) pontuais feitas pela hierarquia e intervaladas no mínimo de quatro meses.

Nesta nota serão tomadas em consideração eventuais ocorrências verificadas no período correspondente a cada observação desde que não tenham sido tomadas em consideração em nenhum dos restantes itens.

Para evitar injustiças resultantes da eventual subjectividade nos critérios de avaliação, para todos os trabalhadores de cada chefia a nota deste item será corrigida por comparação da nota média de todos os colaboradores dessa chefia com a nota média de todos os colaboradores com esta função na empresa.

**Item «Comportamental»**

O item «Comportamental» tem os subitens «Ocorrências comportamentais» e «Relação laboral». No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem «Ocorrências comportamentais» e por cada ocorrência «Ligeira» ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência «Média» ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem «Relação laboral» é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do trabalhador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos quatro itens e é apurada com duas casas decimais.

Os trabalhadores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para renovação do contrato.

**Avaliação de desempenho de gestores, responsáveis, técnicos e administrativos**

Será efectuada uma avaliação anual, que reflectirá o desempenho do colaborador. Para as funções de técnicos de manutenção (inclui os destacados no PCC), para além do impresso da avaliação genérica, deverá ser integrado o instrumento de avaliação específica.

Os colaboradores da S2M são avaliados tendo por base critérios qualitativos (competências) e, em algumas funções, critérios quantitativos (indicadores numéricos resultantes da sua actividade).

As competências estão organizadas em dois grandes grupos:

A) Comportamentais — são transversais a todos os colaboradores e têm a ver com atitudes e comportamentos que sustentam a cultura S2M e podem ser:

Comuns — competências avaliadas em todos os colaboradores, embora com ponderações diferentes por terem relevância variável consoante a sua função e nível;

Específicas — apenas são avaliadas em determinadas funções (nomeadamente chefias e técnicos de manutenção) e têm a ver com conhecimentos e capacidades necessários ao desempenho de determinada função.

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um colaborador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência específica e comum.

## Escala de avaliação — Para a avaliação de gestores e responsáveis

## Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i> .....	Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i> .....	Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i> .....	Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz.
14	16,9	<i>Bom</i> .....	Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz.
17	20	<i>Muito bom</i> .....	Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho.

## Escala de avaliação — Para a avaliação genérica

## Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (Instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i> .....	Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz. Não teve disponibilidade para colaborar com a empresa.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i> .....	Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou pouca disponibilidade para colaborar com a empresa.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i> .....	Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz. Revelou alguma disponibilidade para colaborar com a empresa.
14	16,9	<i>Bom</i> .....	Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou disponibilidade para colaborar com a empresa.
17	20	<i>Muito bom</i> .....	Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho. Revelou disponibilidade total para colaborar com a empresa.

## Escala de avaliação — Para a avaliação específica

## Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i> .....	Está claramente abaixo do exigido para o desempenho da função, evidenciando deficiências muito graves e revelando comportamentos totalmente desajustados.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i> .....	Está abaixo do exigido para o desempenho da função, mostrando deficiências graves de desempenho.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i> .....	Atinge o exigido para o desempenho da função, actuando contudo de modo inconsistente, revelando algumas dificuldades no desempenho, carece de formação e acompanhamento.

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
14	16,9	<i>Bom</i> .....	Enquadra-se com que é o exigido para o desempenho da função, revelando capacidade de desempenho, actuando de forma positiva e contribuindo para a evolução da organização.
17	20	<i>Muito bom</i> .....	Supera o que é o exigido para o desempenho da função, revelando grande qualidade e uma actuação activa contribuindo para a evolução da organização, situa-se além das expectativas de forma consistente.

## Dicionário de competências

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um colaborador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência nuclear e comum.

## Competências comuns

	Nível de exigência 1 — técnicos e administrativos	Nível de exigência 2 — gestores e responsáveis
Integração institucional .....	Esforça-se por se adaptar e por se enquadrar bem na empresa. Percebe e aceita a missão. Respeita normas e procedimentos de actuação, agindo de acordo com a estrutura hierárquica. Defende a imagem da empresa quer interna (entre colegas) quer externamente (mercado em geral e clientes em particular).	Actua em favor da missão, objectivos e cultura da empresa. Coopera activamente na prossecução dos objectivos organizacionais. Ajusta as suas decisões às necessidades da empresa. Defende e promove a imagem da empresa.
Pró-actividade .....	Mostra interesse por aprender e saber mais sobre o seu trabalho (ex.: é receptivo às acções de formação). Procura os colegas e chefias para esclarecer questões e obter mais informação. Identifica dificuldades e propõe acções para superá-las. Revela autonomia e iniciativa na resolução dos problemas/adversidades que surgem.	Procura de forma persistente informação relevante para a concretização de um objectivo ou resolução de um problema. Antecipa dificuldades/problemas, bem como as consequências de acções. Desenvolve acções/prepara-se para superar situações problemáticas antes que elas surjam. Introduz alterações no sistema e ou métodos que permitam melhorar o desempenho/funcionamento.
Disponibilidade e flexibilidade .....	Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes. Aceita as mudanças organizacionais e age em consonância. Mostra disponibilidade para executar tarefas novas É receptivo à mudança. Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.	Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes. Aceita as mudanças organizacionais e sensibiliza os colaboradores de forma a estes darem-lhes resposta. Adapta as regras em função de cada situação específica por forma a cumprir os objectivos. Revela abertura às ideias novas (provenientes de diferentes fontes: colegas, colaboradores, chefias, etc.) Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.
Espírito de equipa .....	Esforça-se por colaborar e cooperar com os outros, actuando de forma a facilitar o trabalho da equipa da qual faz parte. Percebe o seu papel e responsabilidades dentro da equipa e age em conformidade. Partilha opiniões, ideias e informação para desenvolver o trabalho de grupo. Mantém uma atitude aberta para aprender com os outros.	Empenha-se na colaboração com outras equipas de trabalho. Reconhece a importância da partilha da informação interdepartamental, incentivando a comunicação entre áreas. Mostra disponibilidade para o diálogo. Coordena os colaboradores de forma integrada, gerindo de forma discreta e eficaz os conflitos.
Orientação para o cliente (interno e externo)	Desenvolve acções para identificar as necessidades dos clientes. Relaciona-se com os clientes procurando a sua satisfação e simultaneamente defender os interesses da empresa. Acompanha os clientes, passando-lhes informação relevante sempre que necessário. Mostra-se disponível para resolver todas as situações que surjam (inclusive as reclamações).	Mantém uma atitude de total disponibilidade para com o cliente. Preocupa-se em conhecer em profundidade o cliente e respectivas necessidades. Adequa os produtos/serviços às necessidades do cliente. Desenvolve esforços no sentido de superar as expectativas do cliente, mantendo equilibrada a balança dos interesses empresa vs. cliente.



	Nível de exigência 1 — técnicos e administrativos	Nível de exigência 2 — gestores e responsáveis
Apresentação . . . . .	A sua apresentação geral está adequada às suas funções. Tem consciência que a sua imagem representa a empresa. Revela preocupação com o seu aspecto exterior. Tem cuidados de higiene.	É um exemplo para a equipa em termos de apresentação. Promove junto dos colaboradores a responsabilidade de que cada um representa a empresa. Assegura que os colaboradores têm cuidados com o seu aspecto exterior. Em situações/eventos especiais garante que a apresentação da equipa é adequada.
Comunicação . . . . .	Esforça-se por estabelecer uma relação agradável e adequada com clientes, colegas, chefias e restantes interlocutores. Escuta a opinião dos outros. Fornece informações objectivas e claras. Adapta a sua linguagem aos diversos interlocutores, expondo com facilidade as suas ideias.	Demonstra capacidade de diálogo aos diversos níveis da empresa e do cliente, adaptando a linguagem ao contexto/interlocutor. Expõe com clareza, de forma escrita e oral, o resultado do seu trabalho e da sua equipa. Cria e mantém canais de comunicação eficazes dentro e entre departamentos. Assegura a circulação da informação.
Cumprimento dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimento dos princípios da política da empresa.	Cumprir os procedimentos aplicáveis à função. Está consciente da importância do cumprimento dos procedimentos no desempenho da função. Utiliza o equipamento de protecção individual que lhe foi distribuído.	Preocupa-se com medidas de protecção colectiva. Identifica oportunidades de melhoria nos procedimentos existentes. Garante o cumprimento dos procedimentos inerentes à equipa de trabalho.

## Competências específicas

Item	Competência específica	Item	Competência específica
<b>Gestores e responsáveis</b>		<b>Técnicos de manutenção (PCC)</b>	
Desenvolvimento da equipa . . .	Manifesta sensibilidade perante as expectativas dos seus colaboradores e identifica as suas necessidades. Dá instruções claras e ou faz demonstrações práticas sobre a realização do trabalho. Avalia os colaboradores com base em factos concretos e informa-os sobre os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar. Mostra-se disponível para acompanhar e desenvolver as competências da equipa.	Capacidade de análise . . . . .	É capaz de efectuar diagnósticos de primeiro nível relativamente avarias, analisa e antecipa as acções relativas a ocorrências previstas e imprevistas.
Planeamento . . . . .	Estabelece as actividades adequadas para atingir os objectivos pré-definidos. Define e ajusta as prioridades. Calendariza as acções tendo em conta os recursos disponíveis. Cria condições para que o cronograma seja cumprido.	Tomada de decisão . . . . .	Em função da análise realizada acciona as acções adequadas para resolver as situações (ex: informa os reguladores para assegurar boa gestão da circulação, comunica de imediato à equipa técnica de manutenção caso seja necessária intervenção no terreno).
Liderança . . . . .	Assume o papel de líder, transmitindo credibilidade e confiança. Exerce uma influência positiva sobre o grupo de trabalho, actuando como um modelo a seguir. Orienta toda a equipa para um objectivo comum. Desenvolve acções para manter e melhorar o nível de motivação do grupo.	Gestão do tempo . . . . .	Realiza as acções em função das prioridades que definiu. Em casos de falha de energia na catenária, mediante o tipo de avaria, restabelece o mais rapidamente possível a energia, assegurando a normalização da circulação.
Tomada de decisão . . . . .	Analisa de forma isenta as situações. Formula opções viáveis e toma decisões em tempo útil. Antecipa as consequências das decisões que toma. Aloca os recursos necessários à implementação das decisões.	Gestão do stress . . . . .	Em situações de muitas solicitações/alarmes SCADA, é capaz de identificar as prioritárias e dar seguimento à sua actividade com eficácia.
		Equipamentos . . . . .	Conhece e utiliza correctamente todos os equipamentos afectos à sua função: SCADA, CCTV, TMS (*), PCGB (*), Rádio (*), etc.
		Informação . . . . .	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc.).
		Procedimentos . . . . .	Conhece e cumpre de forma rigorosa os manuais e procedimentos do PCC.
		Conhecimentos técnicos . . . . .	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas.

Item	Competência específica
<b>Técnicos de manutenção</b>	
Diagnóstico . . . . .	É capaz de proceder a uma primeira análise da situação e avaliar o grau de risco e prioridade associados.
Tomada de decisão . . . . .	Em função da análise que faz é capaz de encontrar soluções tendo em conta os recursos disponíveis e as necessidades identificadas e de accionar a intervenção mais adequada.
Manutenção . . . . .	Realiza acções de manutenção preventiva e tem conhecimentos para realizar a manutenção em todos os sistemas do Metro do Porto. Cumpre o que está definido (no que diz respeito aos planos e gamas).
Conhecimentos técnicos . . . . .	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas. É capaz de interpretar correctamente desenhos, esquemas e instruções.
Máquinas . . . . .	É capaz de manusear (e fazer a manutenção) das máquinas e restantes equipamentos/aparelhos afectos à função.
Documentação . . . . .	Escolhe a documentação de suporte adequada a cada situação. Preenche de forma completa e rigorosa ordens de trabalho, fichas de intervenção e relatórios de avaliação.
Acompanhamento . . . . .	Acompanha o trabalho realizado pelos serviços subcontratados, de forma a garantir a sua qualidade e o cumprimento dos <i>timings</i> .
Postura . . . . .	Revela sempre uma postura profissional, pois está muitas vezes exposto ao público (ex.: quando no local de serviço não deve fumar ou alimentar-se, utilizar telemóvel para fins pessoais, utilizar aparelhos com auriculares, praticar actos ou linguagem que prejudiquem a imagem da empresa e o serviço).
Orientação para o cliente . . . . .	Ser capaz de identificar as necessidades dos clientes e dar-lhes resposta, a qual pode passar por fornecer informação e ou orientar para uma das lojas TIP (Transportes Inter-Modais do Porto) (uma vez que estão expostos ao público com identificação S2M, são frequentemente abordados pelos clientes).

Item	Competência específica
Procedimentos . . . . .	Conhece e cumpre os procedimentos de segurança e de operação.

(\*) Gestão de alarmes.

**Comissão de análise de recursos da avaliação de desempenho**

1 — A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2 — O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.

3 — No recurso, os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.

4 — O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por três elementos, sendo dois indicados pela empresa e um indicado pelo Sindicato.

5 — O recurso deverá ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente.

6 — A decisão do recurso é definitiva e irrecorrível.

**Instrumento de avaliação final — Gestores/responsáveis**

Avaliado	Função	Área
Avaliador: _____ Data: ____/____/____		
<b>Competências Comuns</b>	<b>0-20</b>	<b>T*</b>
Integração Institucional		
Produtividade		
Assiduidade/Pontualidade		
Pro-Atividade		
Profilado		
Comunicação		
Espírito de Equipa		
Orientação para o Cliente		
Representação		
Cumprimento dos Procedimentos (Qualidade, Ambiente e Segurança); Cumprimento das Prioridades da Política da Empresa		
<b>Competências Específicas</b>	<b>0-20</b>	<b>T*</b>
Desempenhamento da Equipa		
Planeamento		
Liderança		
Tomada de Decisão		
Avaliação Parcial:		
Média Competências comuns (CC)=		
Média Competências Específicas (CE)=		
Avaliação Final ponderada: (CC*0,40)+(CE*0,60)=		
Nota: Dominar o Domínio de Competências Transitivo		

**2 - Pontos Fortes / Potencialidades**

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que rendeu para além das que são necessárias para a sua função.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**3 - Pontos a Aperfeiçoar**

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**4 Evolução da Função desde a última Avaliação**

Desde a última avaliação, quais foram as novas missões confiadas ao colaborador?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Existiram mudanças e/ou condições específicas que exigiram novas competências? Se sim quais?

---

---

---

---

---

---

Como é que elas foram adquiridas (auto- formação, formação, outros)?

---

---

---

---

---

---

**5 Apreciação dos resultados do ano findo**

Objectivos anteriores <small>Os quais os dados do ano findo foram alcançados? Transcrever as situações de ano anterior</small>	0-20	De elementos com impacto positivo ou negativo na realização dos objectivos e medidas correctivas a tomar	% objectivos alcançados	% realização objectivos	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
Total					

Principais Desafios <small>(resposta do próprio e equipa)</small>	
Principais Dificuldades <small>(da própria e equipa)</small>	

Prémio de objectivos atribuído: .....% (quando aplicável)

**6 Planeamento**

Objectivos futuros <small>Objectivos a atingir? Como? Até à 2009.</small>	Notas colocadas à disposição	Indicador	% objectivos alcançados
1.			
2.			
3.			
4.			

## 7 Desenvolvimento Profissional

Ações de Formação e previstas	Objectivo (uso Profissional abrangido)				Requerista	
	Adaptação à função (com o seu cargo)	Conservação do trabalho (evolução do seu cargo)	Desenvolvimento das competências (técnicas necessárias ao trabalho)	Mudança de função (requerente em outro cargo ou nível)	Hierarquia	Colaborador

Evolução profissional	Evolução das funções do cargo		Habilidade funcional		Habilidade gerencial		Requerente (1)	
							Hierarquia	Colaborador
Natureza das evoluções desejadas					Sim Não			
Prazos de aplicação desejados	1-3 anos	2-3 anos	> 3 anos	1-3 anos	2-3 anos	> 3 anos		

## 8 Avaliação de Eficácia de Ações de Formação

Durante o período em avaliação o Colaborador frequentou as Ações de Formação abaixo indicadas; considera que as acções foram eficazes?

Ação: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim ☐ Não ☐

Justifique:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ação: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim ☐ Não ☐

Justifique:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ação: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim ☐ Não ☐

Justifique:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 9. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- ☐ Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- ☐ Renovação do contrato por igual período
- ☐ Rescisão do contrato a termo
- ☐ Passagem ao quadro permanente da empresa
- ☐ Alteração do vencimento
- ☐ Alteração da categoria
- ☐ Formação - indicar eventuais necessidades detectadas

## Fundamentos a proposta

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 10 - Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 11 - Comentários do Avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

## Ano Anterior

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Ano Seguinte

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Assinatura (Avaliado): \_\_\_\_\_

O Responsável Directo

O Director da Área

O Director RH

O Gerente

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Instrumento de avaliação final — Genérica

## Answer:

## Summary

**Area**

**Answer:**

Date: / /

Competências Comuns	9-20
Integração Institucional	
Produtividade	
Assiduidade/Pontualidade	
Pro-Atividade	
Flexibilidade	
Comunicação	
Espírito de Equipe	
Orientação para o Cliente	
Apresentação	
Cumprimento dos Procedimentos, Qualidade, Ambiente e Segurança; Cumprimento dos Princípios da Política da Empresa	

**Avaliação Parcial:**

Avaliação Final Ponderada: = \_\_\_\_\_

**Nota:** Consultar o Documento de Competências Transversais

## 2 - Pontos Fortes / Potencialidades

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

### 2 - Pontos a Aproveitar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve especificar para melhorar o seu desempenho.

#### A Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

### 5 Avaliação de Eficácia de Ações de Formação

Durante o período em avaliação o Colaborador frequentou as Ações de Formação abaixo indicadas, considere que as ações foram eficazes?

Ass. So: \_\_\_\_\_ Data de ass. So: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Objective:**

Effect Size ☐ 480 ☐

**Justifique:**

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Objetivo:**

Efficaz Sim ☐ H2O ☐

**Justifiquem:**

6. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- ☐ Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- ☐ Renovação do contrato por igual período
- ☐ Rescisão do contrato a termo
- ☐ Passagem ao quadro permanente da empresa
- ☐ Alteração de vencimento
- ☐ Alteração de categoria
- ☐ Formação – Indicar eventuais necessidades detectadas

### Fundamentals e processo

## 7 - Aspirações de formação profissional

Esopo aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

### 8 - Comentários do Avaliado

Exceção aberta onde o avaliador dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Date: 2/2      Assnatura (AssEndo)

U Responsible  
Director

C-Dirección de Área

© 2004 Blackwell Publishing Ltd

### U. Curcio

### Instrumento de avaliação específica — Técnico de manutenção (PCC)

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Capacidade de análise		13		
Tomada de decisão		17		
Gestão de Tempo		10		
Gestão de Stress		13		
Equipamentos		10		
Informação		13		
Conhecimentos Técnicos		12		
<b>Total</b>				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

### Instrumento de avaliação específica — Técnico de manutenção

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Diagnóstico		16		
Tomada de decisão		9		
Manutenção		16		
Conhecimentos técnicos		16		
Registos		7		
Documentação		9		
Acompanhamento		7		
Postura		10		
Procedimentos		10		
<b>Total</b>				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

### Evolução na carreira

Progressão horizontal — consiste na transição do colaborador para um nível salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

Transição do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial — todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses. Os trabalhadores que só transitaram ao fim de 12 meses, receberão, na retribuição base, o correspondente acerto retroactivo. Os trabalhadores que já tenham feito 8 meses e que ainda não transitaram vão transitar automaticamente no mês seguinte à assinatura do acordo de empresa, com efeitos retroactivos na retribuição base.

Transição a partir do nível 2 da grelha salarial — para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais de cada função são ordenadas da mais elevada para a mais baixa. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o segundo terço 2 pontos e 1 ano e o terceiro terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e 0 anos.

A transição para o nível seguinte da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunido as seguintes combinações de pontos e de anos:

Anos	Pontos
3 .....	9
4 .....	8 ou mais
5 .....	5 ou mais

Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos.

Progressão vertical — consiste na transição do colaborador da sua actual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

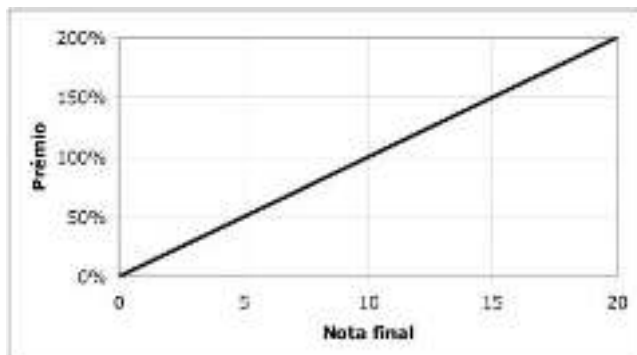
Condição prévia: existência formal (divulgada institucionalmente) de uma vaga, quer pela saída de um colaborador quer pela criação de um novo posto de trabalho.

Os concursos internos serão promovidos pela gerência caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

### Prémio anual de desempenho

O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final. O valor anunciado pela empresa para cada função é o previsto atribuir aos colaboradores que tenham nota final de 10 valores sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final. Os trabalhadores com

nota 0 em qualquer subitem não recebem prémio anual de desempenho:



Porto, 14 de Julho de 2008.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*José Manuel Rodrigues de Oliveira*, mandatário.

*Álvaro dos Santos Pinto*, mandatário.

*Juvilte José da Silva Madureira*, mandatário.

Pela S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitano (Instalações Fixas), S. A.:

*Manuel Maria Félix da Costa Seabra*, presidente do conselho de administração.

*Jorge Carlos da Silva Azevedo*, administrador.

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, com o n.º 222/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área de concessão da exploração e gestão do sistema multimunicipal de tratamento de resíduos sólidos urbanos de Lisboa Norte, integrando os municípios de Lisboa, Amadora, Loures, Vila Franca de Xira e Odivelas, e obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., cuja actividade principal é o tratamento e valorização de resíduos sólidos (CAE 90020), adiante designada por empresa, e, por outro, os

trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical outorgante.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

### **CAPÍTULO II**

#### **Exercício do direito sindical**

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

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

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Direitos dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais serem escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de quarenta e oito horas que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

##### **Cláusula 5.ª**

###### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de

quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3 — As reuniões referidas nos n.ºs anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical se aquela não existir, sendo comunicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical, ou delegado sindical quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou com quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.<sup>a</sup> do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

### CAPÍTULO III

#### Categoria profissional e definição de funções

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II, «Categorias profissionais».

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período normal do trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas, nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no Regulamento de Trabalho por Turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de Trabalho por Turnos») deste AE e dele fez parte integrante.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;



b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;

c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará também como trabalho suplementar o tempo gasto na deslocação.

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

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

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 12.<sup>a</sup>, ««Trabalho suplementar»»).

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves para a laboração.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito com o trabalhador pode ser prestado trabalho em regime de isenção de horários, nas situações e modalidades previstas na lei.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nas alíneas seguintes:

a) Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho máximo anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup> do AE («Remuneração de trabalho suplementar»).

b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho na modalidade referida no n.º 2 têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

4 — Os trabalhadores que prestam trabalho em regime de isenção de horário numa modalidade que não a prevista no número anterior têm direito à remuneração prevista na lei para a modalidade de isenção acordada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE, consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo 1 («Tabela salarial»).

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Determinação da remuneração horária**

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal, *RH*, é a seguinte:

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

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio complementar salarial e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal (*RH*) para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal (*RH*) para as horas suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$2,50 \times RH \times T \text{ para trabalho diurno;} \\ 2,75 \times RH \times T \text{ para trabalho nocturno.}$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por *RH* o valor de retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Subsídio de turno**

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 33 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;

- b) 21 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a € 256,88 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 154,13, para o trabalho em regime de dois turnos.

3 — Os subsídios referidos nos n.ºs anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações, ou em outras situações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Subsídio de disponibilidade**

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,32 % da respectiva remuneração base mensal, por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24,4 % da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuídos a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

- Grau 3: € 7,86/dia;
- Grau 2: € 5,24/dia;
- Grau 1: € 2,62/dia.

2 — Em função da categoria profissional, serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de € 8,44.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Prémio de carreira

1 — Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5 % da sua remuneração base mensal, por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio complementar salarial

1 — Os trabalhadores que não auferiram subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou ao Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare do Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de € 1,91 por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Prémio de objectivos sociais da empresa**

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação do trabalho**

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Descanso semanal**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Férias**

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não existir.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomea-

damente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

8 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>-A**

**Complemento para gozo de férias**

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, pelo menos 11 dias úteis de férias terão direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa**

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Modificação das férias por parte do trabalhador**

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>, «Férias».

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.<sup>a</sup>, «Modificação das Férias por parte do trabalhador».

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

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

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

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

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

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

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de 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 colectiva, nos termos da lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em

união de facto ou em economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras ou enteados, por cinco dias consecutivos.

4 — Nos termos da alínea *b)* do n.º 2 o trabalhador pode faltar justificadamente por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, por dois dias consecutivos.

5 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea *i)* do n.º 2, as seguintes faltas:

*a)* No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;

*b)* Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;

*c)* As dadas para tratar de assuntos particulares, até perfazerem vinte e quatro horas por ano, com limite de oito horas por mês.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea *g)* do n.º 2 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do n.º 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.<sup>a</sup>, «Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa», e 55.<sup>a</sup>, «Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional», deste AE.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento, para retomar a actividade, sob pena de in-

correr em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO VII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

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

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

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

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o

subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, 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 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

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

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

5 — São aplicáveis às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», e na cláusula 49.<sup>a</sup>, «Licença especial para assistência a filho ou adoptado».

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 14 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença 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 têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período 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;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração 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 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 um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

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

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

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», 47.<sup>a</sup>, «Faltas e licença por paternidade», e 48.<sup>a</sup>, «Adopção».

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à

avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores doentes

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

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

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores

têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos — adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade, ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;



d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, 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.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito, nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo para trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2 — O montante do subsídio anual a atribuir corresponderá ao valor mais elevado, estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>, «Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores».

3 — O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4 — Considera-se aproveitamento escolar o estabelecido no n.º 7 da cláusula 53.<sup>a</sup>, deste AE, «Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes».

5 — No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6 — O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de € 36.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 90.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela segurança social, para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de € 138 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, € 225 para o ensino secundário e € 340 para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

## CAPÍTULO IX

### Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroactivos

A tabela salarial constante do anexo I e a actualização dos subsídios pecuniários produzirão efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

##### Nota final

O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 255 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 552.º do Código do Trabalho e revoga e substitui o AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

São João da Talha, 2 de Julho de 2008.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

*João Eduardo Fernandes Figueiredo.*  
*Tomás Joaquim Oliveira Serra.*

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

*Delfim Tavares Mandes.*  
*David Jorge Ribas da Costa.*

## ANEXO I

### Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2008 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

(Em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I .....	1 932	1 996	2 066	2 154	2 254
Grupo II .....	1 675	1 798	1 913	2 028	2 154
Grupo III:					
Subgrupo III-b .....	1 553	1 675	1 798	1 913	2 028
Subgrupo III-a .....	1 334	1 390	1 446	1 511	1 584

(Em euros)					
Grupo	Escala A	Escala B	Escala C	Escala D	Escala E
Grupo IV:					
Subgrupo IV-b . . . . .	1 176	1 233	1 284	1 334	1 390
Subgrupo IV-b/a . . . . .	1 011	1 078	1 144	1 284	1 334
Subgrupo IV-a . . . . .	895	960	1 015	1 082	1 148
Grupo V:					
Subgrupo V-b . . . . .	745	776	821	867	907
Subgrupo V-a . . . . .	600	634	668	703	745

## ANEXO II

## Secção A

## Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e a as correspondentes definições de funções.

**Analista químico.** — É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do *log book* de análises e dos históricos dos analisadores em continuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os *stocks* actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

**Assistente de gestão.** — É o(a) trabalhador(a) que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa tarefas complexas e não rotineiras, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

**Auxiliar.** — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

**Chefe de departamento.** — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação adequada, é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento para as várias

directões da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

**Chefe de equipa de caracterização.** — É o(a) trabalhador(a) que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes, etc.); procede a recolhas de amostras para análises químicas; supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga, desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

**Chefe de manutenção eléctrica.** — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

**Chefe de manutenção mecânica.** — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

**Chefe de turno.** — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria

das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente, nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

*Engenheiro especializado.* — É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior, responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

*Electricista industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

*Gestor(a) de «stocks».* — É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de *stocks* sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição seja processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de *stocks* mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

*Mecânico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

*Operador(a) de central.* — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação específica, executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada

a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

*Operador(a) de central/inertização.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de equipamentos/ETAR.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de central/ITVE.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de máquinas e veículos especiais.* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionados com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação

de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

*Operador(a) semi-especializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

*Operador de vigilância e pesagem.* — É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

*Preparador(a) de trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, a fim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em Autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

*Secretário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

*Secretário(a) de administração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante

formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s)/recepcionista(s) e ou auxiliares.

*Técnico(a).* — É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semi-qualificados e ou não qualificados.

*Técnico(a) administrativo(a) I.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

*Técnico(a) administrativo(a) II.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

*Técnico(a) de comunicação e imagem I.* — É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas Web. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

*Técnico(a) de comunicação e imagem II.* — É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação

e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

*Técnico(a) de engenharia.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do Sistema Integrado de Tratamento de RSU.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

*Técnico(a) de equipamento mecânico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

*Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, consequentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Procede à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança I.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II.* — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação adequada, é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o stock e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

*Técnico de processos laboratoriais.* — É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

*Técnico de recursos humanos.* — É o trabalhador(a) que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

*Técnico de sistemas de exploração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, seccionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

*Telefonista/recepcionista.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas e externas, bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

## Secção B

### Níveis de qualificação de funções

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

#### Grupo I — quadros médios:

Chefe de departamento;  
Engenheiro(a) especializado(a).

#### Grupo II — quadros intermédios:

Assistente de gestão;  
Chefe de manutenção eléctrica;  
Chefe de manutenção mecânica;  
Chefe de turno;  
Encarregado geral;  
Técnico(a) de comunicação e imagem II;  
Técnico(a) de engenharia;  
Técnico(a) de recursos humanos.

#### Grupo III — profissionais altamente qualificados:

##### Subgrupo III-b:

Secretário(a) de administração;

##### Subgrupo III-a:

Técnico(a) administrativo(a) II;  
Técnico(a) de comunicação e imagem I;  
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a);  
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a);  
Técnico(a) industrial;  
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial;  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II;  
Técnico(a) de processos laboratoriais;  
Técnico(a) de sistemas de exploração.

#### Grupo IV — profissionais qualificados:

##### Subgrupo IV-b:

Encarregado;  
Gestor(a) de stocks;  
Preparador(a) de trabalho;  
Técnico(a);  
Técnico(a) administrativo(a) I;  
Técnico(a) de equipamento eléctrico;  
Técnico(a) de equipamento mecânico;  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I;  
Secretário(a);

##### Subgrupo IV-b/a:

Analista químico(a);  
Operador(a) de central;  
Operador(a) de central/inertização;

##### Subgrupo IV-a:

Electricista industrial;  
Mecânico(a) industrial.

#### Grupo V — profissionais semiquualificados:

##### Subgrupo V-b:

Auxiliar;  
Chefe de equipa de caracterização;  
Operador(a) de central/ITVE;  
Operador de equipamentos/ETAR;  
Operador(a) de máquinas e veículos especiais;  
Telefonista/recepcionista;

##### Subgrupo V-a:

Operador(a) semi-especializado(a);  
Operador(a) de vigilância e pesagem.

## Secção C

### Regras de progressão salarial nas categorias

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A) passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo (níveis de qualificação de funções), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;

b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 108.º do Código do Trabalho.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;

36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;

36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

#### **Secção D**

##### **Regras de evolução profissional na empresa**

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

#### **ANEXO III**

##### **Regulamento de trabalho por turnos**

##### **Artigo 1.º**

###### **Âmbito e vigência**

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (NORTE), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

##### **Artigo 2.º**

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

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

##### **Artigo 3.º**

###### **Acordo do trabalhador**

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

##### **Artigo 4.º**

###### **Conceitos**

1 — Horário de turnos rotativos — é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — Regime de laboração contínua — é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — Folgas de compensação — são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — Descanso compensatório — é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

##### **Artigo 5.º**

###### **Organização das escalas de turnos**

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.



2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

#### Artigo 6.º

##### Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150 % sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### Artigo 10.º

##### Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea d) do n.º 2 da cláusula 41.ª, «Faltas justificadas».

#### Artigo 12.º

##### Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.ª, «Subsídio de turno», deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte, «Passagem ao regime de horário normal».

#### Artigo 13.º

##### Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de

horário normal, deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

#### Artigo 14.º

##### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

#### ANEXO IV

##### Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Artigo 2.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justificarem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

#### Artigo 3.º

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos,

bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Artigo 5.º

##### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Artigo 6.º

##### Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

#### Artigo 7.º

##### Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 8.º

##### Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;

2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

3) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;

5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;

6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;

7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;

8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;

9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);

10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;

11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;

12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;

13) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 9.º

##### Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

#### Artigo 11.º

##### Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

## Artigo 12.º

## Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.

4 — A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º, «Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança», do presente regulamento.

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, com o n.º 221/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L, e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2007.

Aos 5 dias do mês de Agosto de 2008, a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L, e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul, acordaram em negociações directas a matéria que se segue:

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE obriga, por uma parte, a Cooperativa de Produção

e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L, que exerce a actividade de comércio, e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado nos distritos de Beja e Évora.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 95 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

## Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Abril de 2008 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção, às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

## Cláusula 4.ª

## Subsídio de almoço

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuído, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,70.

## Cláusula 6.ª

Aplica-se à Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

## ANEXO II

## Tabela salarial (supermercado e escritório)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Director de loja	1 408
II	Coordenador de loja	1 233
III	Encarregado de loja A	1 175
IV	Operador encarregado (armazém/loja), chefe de secção administrativo, chefe de secção	1 049
V	Encarregado de loja B	931
VI	Encarregado de loja C	884
VII	Subchefe de secção	759

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
VIII	Escriturário principal, operador principal, operador de computador 1.ª classe .....	663
IX	Operador especializado, primeiro-escriurário .....	615
X	Operador de 1.ª, segundo-escriurário .....	546
XI	Servente de limpeza .....	534
XII	Operador de 2.ª, terceiro-escriurário .....	517
XIII	Operador-ajudante, estagiário de escritório do 2.º ano .....	508
XIV	Praticante do 2.º ano, estagiário de escritório do 1.º ano .....	452
XV	Praticante do 1.º ano, praticante de escritório .....	426

**ANEXO III****Tabela salarial (talho)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de talho .....	1 049
II	Subchefe de secção (talho) .....	906
III	Talhante de 1.ª .....	858
IV	Talhante de 2.ª .....	833
V	Talhante de 3.ª, salsicheiro .....	554
VI	Praticante de talhante do 2.º ano .....	452
VII	Praticante de talhante do 1.º ano .....	426

**ANEXO IV****Tabela salarial (agricultura)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de exploração agrícola .....	683
II	Pastor .....	633
III	Operador de máquinas agrícolas .....	620

**ANEXO V**

Diuturnidades — € 22,50.

Subsídio de caixa — € 40.

Beja, 5 de Agosto de 2008.

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

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.

*Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira*, mandatária.

Pela Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L.:

*Júlio Sequeira Raimundo*, mandatário.

*Francisco Manuel Chicharro Batista Garcia*, mandatário.

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 19 do livro n.º 11, com o n.º 224/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007.

Aos 4 dias do mês de Agosto de 2008, a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, acordaram em negociações directas a matéria que se segue:

**Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a CoopCastrense — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., que exerce a actividade de comércio, e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 25 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência e revisão**

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2008 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciadoras poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

#### Cláusula 4.ª

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuída, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,70.

#### Cláusula 7.ª

Aplica-se à COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

### ANEXO II

Tabela salarial (supermercado)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Gerente comercial . . . . .	769,50
II	Encarregado geral . . . . .	687
III	Operador encarregado . . . . .	653,50
IV	Operador especializado . . . . .	593
V	Operador de 1.ª . . . . .	524
VI	Operador de 2.ª . . . . .	504,50
VII	Operador-ajudante, servente de limpeza . . . . .	444

### ANEXO III

Tabela salarial (talhantes)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de talho . . . . .	682
II	Talhante de 1.ª . . . . .	609,50
III	Talhante de 2.ª . . . . .	536
IV	Praticante de talhante . . . . .	480

### ANEXO IV

Tabela salarial (escritório)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de escritório . . . . .	675
II	Primeiro-escriturário . . . . .	637
III	Segundo-escriturário . . . . .	590
IV	Terceiro-escriturário . . . . .	512,50
V	Estagiário do 2.º ano . . . . .	491
VI	Estagiário 1.º ano . . . . .	443
VII	Praticante . . . . .	426

### ANEXO V

Diuturnidades — € 21,70.

Subsídio de caixa — € 21,90.

Pela CoopCastrense — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L.:

Vítor Joaquim Antunes Marques da Silva, mandatário.  
João Nuno Carreira da Cunha Sequeira, mandatário.

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

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.  
Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 19 do livro n.º 11, com o n.º 225/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Deliberação da comissão paritária.**

#### Acta

Aos 25 dias do mês de Junho de 2008, pelas 10 horas, reuniu na sede da APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e Seus Sucedâneos a comissão paritária criada na cláusula 132.ª do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, estando presentes, por parte da APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e Seus Sucedâneos, os Srs. Américo Augusto Santos, Domingos José de Pinho Ferreira e Anacleto de Sousa Costa e, por parte da FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, os Srs. Henrique Meira dos Santos, José Fernando Cardoso Guimarães e Maria Fernanda Alves Santos Moreira Félix.

O objecto da reunião foi o seguinte:

A cláusula 1.ª da alteração ao CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, e da alteração ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, foi publicada com omissões face à cláusula 1.ª do CCT do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19 de 2006. A cláusula 1.ª do CCT originário, do *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 19/2006, abrange todas as empresas representadas pela APICCAPS. E as empresas representadas pela APICCAPS são, nos termos do artigo 3.º dos seus estatutos, as «empresas que se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens de equipamento para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade».

E, assim, deliberam por unanimidade que se proceda à rectificação da cláusula 1.ª do CCT, publicada no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.º 19 de 2006, alteração ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19 de 2007, e alteração ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14 de 2008, nos seguintes termos:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

1.º O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, artigos de Pele e Seus Sucedâneos e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

2.º As empresas representadas pela APICCAPS são as empresas que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens de equipamento para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente acta, que, por estar conforme, vai ser assinada.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

*Anacleto de Sousa Costa*, mandatário.

*Domingos José de Pinho Ferreira*, mandatário.

*Américo Augusto Santos*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Henrique Meira dos Santos*, mandatário.

*José Fernandes Cardoso Guimarães*.

*Maria Fernanda Alves Santos Moreira Félix*, mandatária.

**Declaração**

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

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 19 do livro n.º 11, com o n.º 227/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Deliberação da comissão paritária.**

Nos termos previstos no artigo 53.º do CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, reuniu no dia 16 de Junho de 2008 a comissão paritária das entidades outorgantes, cuja constituição se encontra inserida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007, tendo a mesma aprovado por unanimidade a seguinte deliberação:

Considerando que a comissão paritária tem poderes para interpretar cláusulas, colmatar lacunas (que poderão ser preenchidas por novas disposições contratuais) os membros efectivos da FETICEQ desta comissão, reunidos em 16 de Junho de 2008 com os membros efectivos da APICER da mesma comissão, deliberaram por unanimidade aditar um n.º 10 à cláusula 22.ª com a seguinte redacção, por forma a colmatar doravante a lacuna existente na referida convenção colectiva do sector sobre esta matéria:

«10 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de laboração contínua, têm direito a 150 % sobre a sua retribuição normal, além desta, pelo trabalho prestado em dia feriado, sem direito a descanso compensatório, podendo, no entanto, o acréscimo da retribuição ser substituído por um dia de descanso, cabendo essa escolha ao empregador.»

Coimbra, 28 de Julho de 2008.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

*José Luís Barradas Carvalho de Sequeira*, mandatário.

*Francisco António Tavares Gomes*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*Aurélio Urbano Marques Duarte*, mandatário.

*Nelson Neves de Almeida*, mandatário.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

SINTISCAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidros, Similares, Construção Civil e Obras Públicas.

Lisboa, 24 de Julho de 2008. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 6 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, com o n.º 219/2008, 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**

...

## **ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

...

# **ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO**

## **ASSOCIAÇÕES SINDICAIS**

### **I — ESTATUTOS**

#### **FESIC — Federação Sindical das Comunicações Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 24 de Julho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2008, e 25, de 8 de Julho de 2008.

#### **CAPÍTULO III**

#### **Dos órgãos da Federação**

#### **Artigo 18.º**

#### **Assembleia geral**

.....  
10 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas

contendo os nomes dos candidatos com a indicação do sindicato que representam.

a) As candidaturas deverão ser subscritas pelos respectivos sindicatos.

b) As listas de candidaturas deverão ser afixadas na sede da Federação pelo prazo mínimo de oito dias.

#### **CAPÍTULO V**

#### **Disposições finais e transitórias**

#### **Artigo 27.º**

#### **Fusão, integração e dissolução**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — No caso de dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará.



3 — Em caso de dissolução, o património será entregue a uma instituição privada de solidariedade social (IPSS) existente à época a definir pela assembleia geral no momento da dissolução.

Registados em 5 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 39/2008, a fl. 118 do livro n.º 2.

### **APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada a 20 de Março de 2008, aos estatutos publicados no *Bo-*

*letim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 8 de Março de 2008.

#### **Artigo 22.º**

1 — A convocação de assembleias gerais extraordinárias compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 associados.

Registados em 5 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 41, a fl. 118 do livro n.º 2.

## **II — DIRECÇÃO**

### **SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia — Eleição em 26 de Julho de 2008 para o triénio de 2008-2011.**

#### **Direcção**

Presidente — Sérgio Carlos Alvim Cardoso, bilhete de identidade n.º 3002827, do arquivo do Porto.

Vice-presidente — Mário Silva Sousa, bilhete de identidade n.º 3094626, do arquivo do Porto.

Secretário administrativo — Manuel Pires de Lima, bilhete de identidade n.º 7260854, do arquivo de Lisboa.

Tesoureiro — Ana Isabel Santos Piedade, bilhete de identidade n.º 10050201, do arquivo do Porto.

Secretário de relações com sócios — Joaquim Alexandre de Oliveira Ferreira, bilhete de identidade n.º 11722369, do arquivo do Porto.

Coordenador-geral — Cláudia Susana da Rocha Maia de Sousa, bilhete de identidade n.º 11245293, do arquivo de Lisboa.

Vogais:

1.º Abílio José Ramos Ferreira, bilhete de identidade n.º 3949619, do arquivo de Vila Real.

2.º José António Portugal Gonçalves da Mota, bilhete de identidade n.º 6817623, do arquivo de Lisboa.

3.º Armindo Alves Teixeira, bilhete de identidade n.º 2903407, do arquivo de Lisboa.

4.º José Manuel Campos Duarte, bilhete de identidade n.º 3587646, do arquivo de Lisboa.

5.º José Alberto Marques Arteiro, bilhete de identidade n.º 1921220, do arquivo de Porto.

6.º Filomena Fernandes Ferreira Arouca, bilhete de identidade n.º 7279012, do arquivo de Lisboa.

7.º Carlos Manuel Dias de Jesus, bilhete de identidade n.º 8796959, do arquivo de Lisboa.

8.º Vítor Armindo Caetano Arantes Malheiro, bilhete de identidade n.º 3859461, do arquivo de Lisboa.

### **Sindicato Democrático dos Professores do Sul — Eleição realizada em 17 de Julho de 2008 para o mandato de quatro anos.**

#### **Direcção**

Presidente — Josefa Rosa Ganço Lopes, sócia n.º 5141, bilhete de identidade n.º 5068637.

Vice-presidentes:

Carlos Manuel Calixto de Almeida, sócio n.º 5522, bilhete de identidade n.º 7038976.

Celeste Margarida Pacheco Soares de Sousa, sócia n.º 2106, bilhete de identidade n.º 8125380.

Paulo Jorge da Silva Fernandes, sócio n.º 6478, bilhete de identidade n.º 7679805.

#### **Área sindical de Beja**

Efectivos:

Augusto José David Moisão, sócio n.º 6458, bilhete de identidade n.º 8887035.

Carla Maria Cordeiro Basílio, sócia n.º 3418, bilhete de identidade n.º 8719410.

Carlos Manuel Heneni Pires, sócio n.º 6629, bilhete de identidade n.º 5648902.

Cláudia Isabel Andrade Pais Nunes da Silva, sócia n.º 6193, bilhete de identidade n.º 10321654.

Elsa de Noel Graça Vieira, sócia n.º 3586, bilhete de identidade n.º 10304908.

Fernando Manuel Simões de Matos Campos, sócio n.º 5010, bilhete de identidade n.º 6465432.

João António Pereira da Silva, sócio n.º 6197, bilhete de identidade n.º 10202503.

Joaquim Armando Araújo Tadeu Ribeiro, sócio n.º 3498, bilhete de identidade n.º 9269369.

Joaquim Filipe Mosca, sócio n.º 3970, bilhete de identidade n.º 2210109.

Manuel Pica Tagaroso, sócio n.º 5662, bilhete de identidade n.º 6876279.

Manuel Pimenta Morgado Baiôa, sócio n.º 6423, bilhete de identidade n.º 8434216.

Maria Amélia G. Pereira Barbosa de Almeida, sócia n.º 3198, bilhete de identidade n.º 4591794.

Maria Augusta L. Hilário Franco Aurélio, sócia n.º 3310, bilhete de identidade n.º 5385485.

Maria do Carmo C. B. de La Féria e Oliveira, sócia n.º 5647, bilhete de identidade n.º 6073714-.

Maria Isabel Sanches Morgado Bule Louzeiro, sócia n.º 3159, bilhete de identidade n.º 7605347.

Maria Ivone Augusto Pragana, sócia n.º 3311, bilhete de identidade n.º 5569111.

Maria João Vaz da Ribeira Alves, sócia n.º 4093, bilhete de identidade n.º 6218248.

Sylvie Costelha de Sousa, sócio n.º 3428, bilhete de identidade n.º 10219260.

Vítor Manuel Vilhena Saleiro, sócio n.º 5480, bilhete de identidade n.º 2324292.

#### Suplentes:

Ana Maria Marreiros da Silva, sócia n.º 2532, bilhete de identidade n.º 4721411.

João Manuel Pereira dos Santos, sócio n.º 3978, bilhete de identidade n.º 6468790.

José Manuel Almeida Santos Nunes, sócio n.º 6696, bilhete de identidade n.º 9873192.

Luís Manuel Violante da Silva Oliveira, sócio n.º 6172, bilhete de identidade n.º 5639106.

Maria Margarida Pimenta Morgado Baiôa, sócio n.º 5963, bilhete de identidade n.º 10887370.

Paula Alexandra dos Santos Bento, sócia n.º 5972, bilhete de identidade n.º 7750987.

Paulo Jorge Martins Amoroso, sócio n.º 6660, bilhete de identidade n.º 8459674.

Sónia Margarida Gil Pereira Balsinha Palma, sócia n.º 3689, bilhete de identidade n.º 10605861.

#### Área sindical de Évora

##### Efectivos:

Agostinho Luís da Gosta Arranca, sócio n.º 2326, bilhete de identidade n.º 8327593.

Ana Cristina Rendeiro de Melo Santana, sócia n.º 6899, bilhete de identidade n.º 9927648.

António Carlos da Cruz Francisquinho, sócio n.º 1506, bilhete de identidade n.º 7329746.

Augusta Senhorinha Lopes Borralho, sócia n.º 1618, bilhete de identidade n.º 5377704.

Cláudia Gabriela Estevéns Lança, sócia n.º 6251, bilhete de identidade n.º 10350780.

Cristina Maria Rodrigues Guerra Maia, sócia n.º 1603, bilhete de identidade n.º 5541237.

Élia Maria Andrade Mira, sócia n.º 5037, bilhete de identidade n.º 5559855.

Elsa Dora Prates Galvão, sócia n.º 2784, bilhete de identidade n.º 7423719.

Gracinda Rosa Canhão Calisto, sócia n.º 2186, bilhete de identidade n.º 7057243.

Inês Maria Murcho Maia Alinho, sócia n.º 3218, bilhete de identidade n.º 4728545.

Iria de Fátima Rodrigues Amado Vaz, sócia n.º 5944, bilhete de identidade n.º 3987995.

Jorge Manuel Marques Palrão, sócio n.º 1355, bilhete de identidade n.º 4738443.

Josefa Maria Delgado da Vinha, sócia n.º 3145, bilhete de identidade n.º 7683765.

José Gabriel Sabino, sócio n.º 5363, bilhete de identidade n.º 6290385.

José Luís Lagoa d'Orey, sócio n.º 5299, bilhete de identidade n.º 7334605.

Laura Maria R. Silva Mosca Gomes Rosa, sócia n.º 3248, bilhete de identidade n.º 7644243.

Ludgero José Faleiro Serrano, sócio n.º 5513, bilhete de identidade n.º 5388518.

Luís Alberto Gama Freixo Silva Ribeiro, sócio n.º 1255, bilhete de identidade n.º 6280949.

Margarida Maria Aguiar Cachaço Seco, sócia n.º 5234, bilhete de identidade n.º 5540982.

Maria Antónia Fonte Boa Rêgo, sócia n.º 5232, bilhete de identidade n.º 5074180.

Maria de Lurdes B. Brito Oliveira Batista, sócia n.º 3006, bilhete de identidade n.º 4873834.

Maria Eduarda Abílio Cabral de Sousa, sócia n.º 3986, bilhete de identidade n.º 5556620.

Maria Manuel B. Rodrigues Carvalhal, sócia n.º 1701, bilhete de identidade n.º 8210747.

Maria Margarida Rico índias, sócia n.º 5365, bilhete de identidade n.º 7842984.

Nilde Fernandes de Silva Gomes, sócia n.º 3161, bilhete de identidade n.º 4007952.

Patrícia Stubner Lucas Antunes, sócia n.º 3460, bilhete de identidade n.º 10052823.

Rui Gonçalo P. Correia Balão Espadeiro, sócio n.º 6250, bilhete de identidade n.º 10009297.

#### Suplentes:

Ana Isabel Croca Vinagre Serrano, sócia n.º 5448, bilhete de identidade n.º 7833599.

Angelina Maria Coelho Santos Godinho, sócia n.º 3939, bilhete de identidade n.º 5512152.

Cármén Maria Lopes Caeiro, sócia n.º 6102, bilhete de identidade n.º 10896734.

Lizeta Martins Beco, sócia n.º 6012, bilhete de identidade n.º 2328147.

Luís Manuel Filipe Feitor, sócio n.º 5956, bilhete de identidade n.º 6939000.

Maria Filomena Marcão Tareja Fialho, sócia n.º 5207, bilhete de identidade n.º 6282855.

Maria Júlia Ganhão Dordio Lopes, sócia n.º 8425, bilhete de identidade n.º 8441684.

Maria Margarida Madeira Alves, sócia n.º 3436, bilhete de identidade n.º 6077726.

#### **Área sindical de Faro**

##### **Efectivos:**

Ângela Maria Pereira Palma Moreira, sócia n.º 3652, bilhete de identidade n.º 9538436.

Aurélio Pires do Nascimento, sócio n.º 3290, bilhete de identidade n.º 2207616.

Carla Filomena Amoretty R. S. Lopes Dias, sócia n.º 3396, bilhete de identidade n.º 7270932.

Célia Maria Pimenta Pires Martins, sócia n.º 2046, bilhete de identidade n.º 7922852.

César Luís da Costa Garcia, sócio n.º 6783, bilhete de identidade n.º 9172404.

Dulce Maria Pimenta Pires, sócia n.º 2036, bilhete de identidade n.º 8564019.

Gorette Corujas Negreda, sócia n.º 6519, bilhete de identidade n.º 10173215.

Isabel Maria Muro de Araújo Gama, sócia n.º 5861, bilhete de identidade n.º 7780243.

João Manuel Neves da Encarnação, sócio n.º 5436, bilhete de identidade n.º 4724506.

José Carlos Martins Rolo, sócio n.º 5556, bilhete de identidade n.º 4876885.

José Eduardo Rodrigues Miguel, sócio n.º 5497, bilhete de identidade n.º 4733542.

Manuela Margarida C. Ferreira Fernandes, sócia n.º 8348, bilhete de identidade n.º 6967338.

Maria Filomena P. Monteiro Rocheta Rua, sócia n.º 3408, bilhete de identidade n.º 40710.

Mário José Ferreira Cintra, sócio n.º 5538, bilhete de identidade n.º 2337278.

Paulo Jorge Pereira Grandela Meira, sócio n.º 3911, bilhete de identidade n.º 6475804.

Rui Fernando da Silva Santos, sócio n.º 5391, bilhete de identidade n.º 3179363.

Rui Manuel Mariquito Carvalho, sócio n.º 3813, bilhete de identidade n.º 9519516.

##### **Suplentes:**

Anabela Santos Correia Martins, sócia n.º 2052, bilhete de identidade n.º 7233549.

António José Barros Tempera, sócio n.º 5605, bilhete de identidade n.º 4590347.

Arnaldo José Vieira Guerreiro, sócio n.º 3274, bilhete de identidade n.º 2317433.

Hélia Maria Albertina, sócia n.º 6491, bilhete de identidade n.º 13739916.

Paula Cristina Marques Cardoso, sócia n.º 6471, bilhete de identidade n.º 9924931.

#### **Área sindical de Setúbal**

##### **Efectivos:**

Ana Cristina Pereira da Costa, sócia n.º 3642, bilhete de identidade n.º 4884778.

Ana Paula dos Santos Fernandes Lança Paulo, sócia n.º 8357, bilhete de identidade n.º 7044762.

Dina Maria Santos Quarenta, sócia n.º 8360, bilhete de identidade n.º 7785910.

Francisco António Bandeira Martins, sócio n.º 6565, bilhete de identidade n.º 4913190.

Joana Rosa Gulipa Galeado Loução, sócia n.º 8356, bilhete de identidade n.º 6670160.

Luís Manuel Bento Pinto, sócio n.º 2012, bilhete de identidade n.º 3856308.

Maria Carlos Assunção Simões, sócia n.º 3838, bilhete de identidade n.º 2319893.

Maria da Conceição Ramos Louro Raposo, sócia n.º 8362, bilhete de identidade n.º 4244480.

Maria Cristina Araújo Fernandes dos Santos, sócia n.º 8374, bilhete de identidade n.º 6975221.

Maria Fernanda Costa Caio Candeias da Silvai, sócia n.º 2013, bilhete de identidade n.º 4126848.

Maria Helena Martins Barnabé, sócia n.º 3884, bilhete de identidade n.º 5389821.

Maria Isabel Peixoto Barroso Magalhães, sócia n.º 8413, bilhete de identidade n.º 3295083.

Maria Isilda Fernandes Nunes, sócia n.º 8295, bilhete de identidade n.º 9725216.

Maria José Rocha Faria Palmeira, sócia n.º 3839, bilhete de identidade n.º 8573414.

Maria Manuela Vilhena Rosa Ganhão, sócia n.º 2965, bilhete de identidade n.º 6233117.

Natércia Maria das Pedras Afonso Martins, sócia n.º 6684, bilhete de identidade n.º 6240114.

Odete Maria Gonçalves da Silva, sócia n.º 3706, bilhete de identidade n.º 10561547.

Susana Patrícia Santos Gonçalves Costa Gamito, sócia n.º 8410, bilhete de identidade n.º 11247384.

##### **Suplentes:**

Ana Maria Lopes Soares, sócia n.º 8409, bilhete de identidade n.º 6583776.

Ana Paula Grosso, sócia n.º 6330, bilhete de identidade n.º 7749099.

Cristina Emília Gonçalves Peniche Maria, sócia n.º 3941, bilhete de identidade n.º 6676485.

Maria da Assunção do Coito Ameixa Inverno, sócia n.º 8372, bilhete de identidade n.º 5535122.

Miguel Paulo Afonso de Almeida, sócio n.º 6858, bilhete de identidade n.º 8479247.

Paula Cristina Cangalhas, sócia n.º 3837, bilhete de identidade n.º 8152930.

Sara Elisabete Jorge da Luz Gonçalves Fragoso, sócia n.º 3943, bilhete de identidade n.º 9645485.

Sérgio Francisco G. Pacheco Espada Rito, sócio n.º 3961, bilhete de identidade n.º 5091157.

Sónia Cristina Pereira Palma Rainho, sócia n.º 2002, bilhete de identidade n.º 8470172.

Valdemar Henriques Santos, sócio n.º 6816, bilhete de identidade n.º 4387367.

Vanda Martins, sócia n.º 2397, bilhete de identidade n.º 9565864.

**Área sindical de Portalegre**

**Efectivos:**

Adelino Francisco Curado Louro, sócio n.º 2249, bilhete de identidade n.º 6095577.

Alcino Inês dos Santos Silva, sócio n.º 2795, bilhete de identidade n.º 7951545.

António João Chambel Dias, sócio n.º 5628, bilhete de identidade n.º 6086511.

António José Baptista Parreira, sócio n.º 5443, bilhete de identidade n.º 6086501.

Domingos Alberto Macedo da Silva Bento, sócio n.º 5003, bilhete de identidade n.º 5092931.

Fernando Manuel Adrião Nunes, sócio n.º 3789, bilhete de identidade n.º 10101645.

João Gonçalo Rolo Viegas, sócio n.º 5413, bilhete de identidade n.º 5531988.

Jorge Luís Lourinho Mangerona, sócio n.º 5177, bilhete de identidade n.º 2323210.

José Manuel Chapelli Alberich de Matos, sócio n.º 5362, bilhete de identidade n.º 2847209.

Luís Filipe M. S. Santa, sócio n.º 6393, bilhete de identidade n.º 9824526.

Manuel Ildefonso Nogueira Martins, sócio n.º 3471, bilhete de identidade n.º 6268281.

Maria Amélia G. Freitas Silva Bento Ferreira, sócia n.º 5492, bilhete de identidade n.º 6325631.

Maria da Conceição R. Cardoso Couceiro, sócia n.º 3014, bilhete de identidade n.º 3431899.

Maria de Fátima Dias Bairrão, sócia n.º 3276, bilhete de identidade n.º 4673219.

Maria Filomena C. M. A. Matos, sócia n.º 5381, bilhete de identidade n.º 2332156.

Maria Inácia Cartaxo dos Santos Caldeira, sócia n.º 5008, bilhete de identidade n.º 1263421.

Maria Trindade Gonçalves Rolo de Campos, sócia n.º 8431, bilhete de identidade n.º 5566879.

Pedro Miguel Cerejo Bezerra, sócio n.º 3504, bilhete de identidade n.º 10068663.

**Suplentes:**

António Manuel Carrilho Ralo Landeiro, sócio n.º 3340, bilhete de identidade n.º 2303840.

António Manuel Pereira Tavares, sócio n.º 3275, bilhete de identidade n.º 5656435.

Carla Maria Passeiro Heitor, sócia n.º 3685, bilhete de identidade n.º 10075270.

Carlos Manuel Meira Marques Batista Serra, sócio n.º 5974, bilhete de identidade n.º 9895484.

Fernando Xavier Barranho, sócio n.º 3592, bilhete de identidade n.º 4740437.

João Manuel Almeida Cirilo, sócio n.º 2929, bilhete de identidade n.º 6099000.

Maria Beatriz Pereira Covas, sócia n.º 5202, bilhete de identidade n.º 5539180.

Maria Filomena Martins Raimundo, sócio n.º 3337, bilhete de identidade n.º 5021918.

**SERS — Sindicato dos Engenheiros — Eleição realizada em 22 de Julho de 2008 para o triénio de 2008-2011.**

**Lista dos corpos gerentes do SERS — Sindicato dos Engenheiros para o triénio de 2008-2011**

**Direcção nacional**

Presidente — António Manuel Mendes Marques, casado, engenheiro mecânico, morada: Rua de Vasco Morgado, 4, 4.º, A, 2795-192 Linda-a-Velha, bilhete de identidade n.º 5045933, de 27 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Álvaro Manuel Vaz Seara de Oliveira, casado, engenheiro civil, morada: Rua do Prof. Hernâni Cidade, 13,4.º, B, 1600-631 Lisboa, bilhete de identidade n.º 637073, de 7 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Secretário — António Manuel Brandão Pereira, casado, engenheiro electrotécnico, morada: Rua do Professor Mota Pinto, 248, 4.º, frente, 4100-352 Porto, bilhete de identidade n.º 1833453, de 23 de Março de 2001, do arquivo de identificação do Porto.

**Vogais:**

Fernando Artur Frederico, casado, engenheiro electrotécnico, morada: Rua de Cordeiro Ferreira, 19, 4.º, esquerdo, 1750-071 Lisboa, bilhete de identidade n.º 1680397, de 19 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Cândida Maria Borges, casada, Engenheira Electrotécnica, morada: Alameda dos Oceanos, lote 3.11.06, 1.º, D, 1990-217 Lisboa, bilhete de identidade n.º 7609561, de 7 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Manuel Maia Basto Carvalhosa, casado, engenheiro químico-industrial, morada: Rua do Conde D. Pedro, 20, 4400-091 Vila Nova de Gaia, bilhete de identidade n.º 880155, de 5 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Armando Jorge de Macedo Ferreira, casado, engenheiro mecânico, morada: Urbanização da Portela, lote 68, 8.º, direito, 2685 Portela, bilhete de identidade n.º 5362008, de 7 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Maria Gonçalves Teixeira, casado, engenheiro electrotécnico, morada: Rua de D. João II, lote A, 2.º, esquerdo, Serra da Luz, 1675 Pontinha, bilhete de identidade n.º 1811277, de 2 de Março de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Joaquim Serra Nazaré Barbosa, divorciado, engenheiro civil, morada: Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B2, 10, 1.º, direito, 1600-618 Lisboa, bilhete de identidade n.º 2167488, de 16 de Abril de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Jaime Lima de Oliveira Valença, divorciado, engenheiro electrotécnico, morada: Rua de Frei Amador Arrais, 8, rés-do-chão, esquerdo, 1700-203 Lisboa, bilhete de identidade n.º 1907864, de 25 de Julho de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Miguel Saraiva Gonçalves, casado, engenheiro electrotécnico, morada: Rua do Professor Reinaldo dos Santos, 19, 9.º, esquerdo, 1500-501 Lisboa, bilhete de identidade n.º 535786, de 21 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **ARIC — Associação de Rádios de Inspiração Cristã**

Estatutos aprovados em assembleia geral constituinte de 9 de Maio de 2008.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, sede, duração, natureza e fins**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

1 — A associação denomina-se Associação de Rádios de Inspiração Cristã, e tem o NIPC 502658746.

2 — Foi constituída por escritura de 27 de Setembro de 1991, lavrada a fl. 41 do livro de notas n.º405-C do 16.º Cartório Notarial de Lisboa, e os estatutos foram alterados pelas escrituras de 30 de Março de 1999, a fl. 112 do livro de notas n.º 476-B do 4.º Cartório Notarial de Lisboa, e de ..., a folhas ... do livro de notas ...-A do Cartório da Notária Sandra Mancilha, Alenquer.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sede e delegações**

1 — A ARIC tem sede própria em Lisboa, na Rua da Prata, 224, 2.º, esquerdo, freguesia de São Nicolau, concelho de Lisboa.

2 — Por deliberação da assembleia geral a ARIC poderá abrir delegações em todo o país e estrangeiro, bem como aderir a organizações internacionais consentâneas com as finalidades.

###### **Artigo 3.º**

###### **Duração e natureza**

A ARIC tem duração ilimitada, é de âmbito nacional, não tem fins lucrativos e possui personalidade jurídica própria.

###### **Artigo 4.º**

###### **Fins**

1 — A ARIC tem por fins:

a) Afirmar e defender os interesses das empresas de radiodifusão suas associadas, actuando como parceiro social, independentemente de todos os poderes políticos, económicos ou sociais, com único fundamento nos valores, princípios e interesses próprios dos seus membros;

b) Dinamizar as actividades que tenham como objectivo a promoção de uma maior comunhão de esforços a apoios

das rádios associadas, nomeadamente no tocante aos princípios cristãos por que se deverão reger;

c) Promover encontros de reflexão e estudo, formação e informação comum a todas as associadas e ou aos seus funcionários e colaboradores;

d) Incentivar a produção e intercâmbio de programas radiofónicos comuns às várias associadas, nomeadamente os que visem o desenvolvimento regional e a informação religiosa;

e) Criar uma estrutura comum de apoio técnico, jurídico e comercial, bem como um banco de dados e de documentação;

f) Promover estudos e pesquisas em todos os campos relacionados com a radiodifusão;

g) Apoiar a formação das suas associadas no uso adequado das técnicas de comunicação social.

2 — Complementarmente, a ARIC tem ainda como objectivos:

a) Desenvolver a união de esforços entre os associados, nomeadamente na solidariedade para com os que enfrentem maiores dificuldades;

b) Representar as suas associadas junto do Governo e demais órgãos da Administração Pública do Estado, bem como junto das instâncias da União Europeia e internacionais, sempre e pela forma que os seus interesses o exijam;

c) Representar as suas associadas em associações e federações de âmbito nacional, europeu e internacional;

d) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, por si ou através de associações ou federações a que tenha aderido.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Das associadas**

###### **Artigo 5.º**

###### **Dos membros**

Podem ser membros da ARIC as rádios que prossigam objectivos ou se rejam por princípios consentâneos com o humanismo de inspiração cristã.

###### **Artigo 6.º**

###### **Adesões**

1 — As propostas de adesão à ARIC deverão ser feitas por escrito e serão recebidas pela direcção a qual,

após análise das mesmas, decidirá pela sua aprovação ou não.

2 — A admissão de associadas ou a recusa do pedido será notificada por escrito.

3 — Da deliberação da direcção que recuse a admissão poderá o interessado recorrer para a assembleia geral, por escrito, no prazo de 10 dias a contar da notificação.

4 — A readmissão de ex-associadas será considerada como nova inscrição.

### Artigo 7.º

#### Deveres das associadas

São deveres das associadas:

- a) Participar activamente na vida e actividades da ARIC;
- b) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos;
- c) Desempenhar com dedicação e eficácia as funções para as quais foram eleitos;
- d) Comparecer e participar activamente nas assembleias gerais;
- e) Pagar pontualmente as quotas que forem decididas pela assembleia geral.

### Artigo 8.º

#### Direitos das associadas

São direitos das associadas:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais nos termos dos presentes estatutos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos estatutários;
- d) Beneficiar dos serviços da ARIC nos termos e condições que forem aprovados;
- e) Frequentar a sede social, as delegações ou as actividades promovidas pela ARIC;
- f) Propor à direcção a admissão de novas associadas.

### Artigo 9.º

#### Direito a voto

As associadas que não tiverem as suas quotas pagas antes da assembleia geral perdem o direito a voto.

### Artigo 10.º

#### Perda de qualidade de associada

1 — Perde a qualidade de associada quem:

- a) Apresentar a exoneração por escrito, mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 30 dias;
- b) Deixar de exercer a actividade que determinou a sua inscrição;
- c) Seja excluída disciplinarmente, nos termos do artigo seguinte;
- d) Deixar de pagar as quotas durante o prazo de um ano.

2 — Compete à direcção determinar a perda da qualidade de associada.

3 — No caso da alínea a) do n.º 1, a associada, ao comunicar por escrito a sua decisão, deverá liquidar as contribuições vencidas em dívida, se as houver.

4 — Para o efeito previsto no n.º 1, consideram-se verificados os factos previstos nas alíneas a) e b) na data da recepção pela ARIC da comunicação escrita, e os factos previstos nas alíneas c) e d) na data da recepção, pela associada, da comunicação escrita que lhe será enviada pela ARIC.

### Artigo 11.º

#### Disciplina

1 — Pratica infracção disciplinar a associada que:

- a) Perturbe os serviços da ARIC;
- b) Dificulte a prossecução dos fins da ARIC;
- c) Não cumpra os seus deveres estatutários;
- d) Perturbe de modo grave o funcionamento das reuniões dos órgãos sociais;
- e) Desrespeite as competências dos órgãos da ARIC;
- f) Pratique actos lesivos do bom nome e prestígio da ARIC ou dos membros dos órgãos sociais.

2 — A infracção disciplinar pode ser punida, consoante a sua gravidade e demais circunstâncias com as sanções de:

- a) Advertência por escrito;
- b) Expulsão.

3 — Compete à direcção a aplicação da sanção prevista na alínea a) do número anterior e ainda a sanção referida na alínea b), quando se tratar da falta de pagamento de quotas.

4 — Compete à assembleia geral a aplicação da sanção referida na alínea b) do n.º 1 nas restantes situações.

5 — A aplicação de qualquer sanção referida nos números anteriores será sempre precedida da elaboração de nota de culpa, onde se especificarão os factos que integram a presumível infracção e da sua notificação à associada infractora.

6 — À nota de culpa pode a associada responder no prazo de 15 dias.

7 — Decorridos 15 dias da resposta da associada infractora, ou da não resposta, deve a ARIC proferir uma decisão acerca de qual a sanção disciplinar a aplicar. Esta decisão deve ser notificada por escrito à associada.

8 — Das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia geral e das decisões desta cabe recurso para os tribunais comuns. Os recursos têm efeito suspensivo.

9 — A direcção pode suspender preventivamente, até decisão final, as associadas que pratiquem factos susceptíveis da aplicação de uma sanção.

### Artigo 12.º

#### Consequências da exclusão de sócia

As associadas que, por qualquer forma, forem excluídas da ARIC não têm o direito de reaver as quotas ou participações que tenham efectuado, sem prejuízo da responsabilidade própria que lhes continuará a ser atribuída

por actos praticados durante o tempo em que pertenceram à ARIC.

### CAPÍTULO III

#### Do regime financeiro

##### Artigo 13.º

###### Receitas

Constituem receitas da ARIC:

- a) As quotas ou demais contribuições das associadas, constituindo aquelas os bens com que as associadas concorrem para o património social;
- b) Os subsídios, legados ou heranças de que seja titular;
- c) Os donativos ou doações de quaisquer entidades públicas ou privadas;
- d) Os rendimentos das receitas consignadas nos diversos fundos;
- e) Os rendimentos provenientes das actividades consentâneas com os fins definidos no artigo 3.º dos presentes estatutos;
- f) As receitas cobradas pelos serviços que preste.

### CAPÍTULO IV

#### Dos órgãos da Associação

##### SECÇÃO A

##### Artigo 14.º

###### Tipo de órgãos

- 1 — A assembleia geral é o órgão máximo deliberativo.
- 2 — São órgãos sociais a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho consultivo.

##### Artigo 15.º

###### Eleição dos órgãos

- 1 — Os órgãos sociais são eleitos de entre as associadas no pleno gozo dos seus direitos, através de listas previamente organizadas.
- 2 — Cada associada constante dessas listas deverá indicar apenas um representante, o qual será eleito a título pessoal.
- 3 — No caso de desistência ou demissão de um qualquer elemento dos órgãos sociais, este será substituído pelos elementos suplentes já anteriormente eleitos.
- 4 — Mesmo que um elemento eleito para os órgãos sociais deixe de pertencer à associada que o propôs poderá, eventualmente, manter-se em funções desde que continue representante de uma associada da ARIC.
- 5 — As eleições efectuar-se-ão até [dia e mês que terão de ser os mesmos previstos na cláusula 23.ª, n.º 2, alínea c)] do 3.º ano de cada mandato, devendo a eleição ser convocada com a antecedência de 30 dias.

##### Artigo 16.º

###### Candidaturas

- 1 — As candidaturas para todos os órgãos sociais podem ser apresentadas por associadas com mais de um ano e seis meses de inscrição e no pleno gozo dos seus direitos à data da abertura do processo eleitoral, bem como pela direcção em exercício.
- 2 — As candidaturas serão sempre de pessoas individuais, com indicação obrigatória da associada, filiada na ARIC, que aquelas representem.
- 3 — Nas candidaturas serão sempre indicados os nomes dos candidatos e os respectivos órgãos a que se candidatam.
- 4 — A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral até 20 dias antes da data para a qual tiver sido convocado o acto eleitoral.

##### Artigo 17.º

###### Votação

- 1 — A votação será por escrutínio secreto e decorrerá no local referido na convocatória, dentro do período nela indicado.
- 2 — O voto por correspondência é permitido desde que:
  - a) Os boletins não tenham qualquer marca que quebre o respectivo sigilo;
  - b) Os boletins sejam apresentados em envelope fechado;
  - c) Esse envelope seja remetido num outro ao presidente da mesa da assembleia geral até ao encerramento do período referido no n.º 1 deste artigo.

- 3 — Para fiscalização do processo eleitoral é constituída uma comissão eleitoral que é composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

##### Artigo 18.º

###### Dstituição dos órgãos sociais

- 1 — A destituição de órgãos sociais só pode ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que obtenha o voto favorável de três quartos das associadas presentes.
- 2 — Na mesma reunião da assembleia geral proceder-se-á ao preenchimento dos lugares vagos, de acordo com as regras estatutárias da substituição.

##### Artigo 19.º

###### Duração do mandato

- 1 — Os órgãos sociais são eleitos para mandatos de três anos, podendo ser reeleitos.

##### Artigo 20.º

###### Remuneração dos membros directivos

- 1 — O desempenho de quaisquer cargos nos órgãos sociais é por princípio gratuito, podendo no entanto vir a ser pagas despesas resultantes desse desempenho.
- 2 — É permitida a remuneração de um ou mais membros dos órgãos directivos, desde que o volume financeiro

ou a complexidade da administração exija uma presença prolongada.

## SECÇÃO B

### Assembleia geral

#### Artigo 21.º

##### Poderes da assembleia geral

As decisões da assembleia geral, enquanto órgão máximo da ARIC, obrigam todos os associados e membros dos órgãos sociais.

#### Artigo 22.º

##### Participação na assembleia geral

1 — Participam na assembleia geral todas as associadas que estejam no pleno exercício dos seus direitos e os membros dos órgãos sociais, nessa qualidade.

2 — A participação será efectuada através da credenciação de um representante, de preferência membro dos órgãos sociais da respectiva associada.

#### Artigo 23.º

##### Assembleias gerais ordinárias e extraordinárias

1 — A assembleia geral pode reunir em sessão ordinária ou em sessão extraordinária.

2 — Reunirá em sessão ordinária:

a) Até ao dia 31 de Março de cada ano, para aprovar o relatório de actividades e as contas do ano anterior e ou para eleger os corpos gerentes, se for caso disso;

b) Até ao dia 15 de Novembro de cada ano para aprovar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

c) Até ao dia... do 3.º ano de cada mandato para eleição dos órgãos sociais da Associação.

3 — Reúne em sessão extraordinária sempre que for convocada por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal ou de pelo menos um terço das associadas.

4 — As assembleias gerais extraordinárias convocadas a pedido das sócias só podem reunir se estiverem presentes pelo menos metade dos seus requerentes.

#### Artigo 24.º

##### Convocatória da assembleia geral

1 — As assembleias gerais devem ser convocadas com pelo menos 15 dias de antecedência, por meio de carta registada para todas as sócias, sem prejuízo de outras formas notificação pessoal, através de documento escrito onde constará o local, dia, hora e ordem de trabalhos da reunião e, bem assim, local, dia e hora para reunir em segunda convocatória, com a mesma ordem de trabalhos.

2 — A convocatória para as assembleias gerais deve ainda ser publicada num dos jornais da localidade da sede da ARIC ou, não o havendo, num dos jornais mais aí lidos.

3 — A assembleia reunirá em primeira convocação, se estiverem presentes pelo menos metade das associadas, e em segunda com qualquer número de presenças, salvo

se pela lei ou pelos estatutos for exigida uma maioria qualificada superior.

#### Artigo 25.º

##### Mesa da assembleia geral

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

#### Artigo 26.º

##### Competências da mesa da assembleia geral

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Orientar e disciplinar os trabalhos da assembleia geral;

b) Deliberar os protestos e propostas de funcionamentos da assembleia geral;

c) Elaborar e assinar as actas;

d) Instaurar processos disciplinares aos membros dos órgãos sociais, mandar arquivá-los ou aplicar sanções disciplinares;

e) Aceitar, verificar ou levantar a suspensão das sócias, bem como verificar a perda da qualidade de sócia;

f) Verificar a elegibilidade das sócias e dos candidatos a membros dos corpos gerentes.

#### Artigo 27.º

##### Competências do presidente da mesa da assembleia geral

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Presidir à assembleia geral, mantendo a ordem e disciplina dos trabalhos;

b) Aceitar os pedidos de demissão dos membros dos órgãos sociais;

c) Convocar as assembleias gerais;

d) Autorizar a consulta da ARIC;

e) Convocar eleições nos termos do artigo 14.º, n.º 5, destes Estatutos;

f) Receber as candidaturas para os órgãos sociais da Associação, nos termos do artigo 15.º, n.º 4.

#### Artigo 28.º

##### Substituição dos membros da mesa

1 — Se os membros da mesa, no todo ou na parte, não comparecerem à reunião da assembleia geral, as sócias presentes escolherão entre si substitutos para os faltosos.

2 — Os substitutos cessam as suas funções logo que, finda a reunião, esteja elaborada e assinada a acta.

#### Artigo 29.º

##### Competência da assembleia geral

1 — Compete à assembleia geral:

a) Definir as orientações gerais e linhas de actuação específicas para a actividade da ARIC;

b) Eleger e destituir os membros dos corpos gerentes;

c) Aprovar anualmente o relatório das actividades, as contas do ano anterior e o orçamento para o ano seguinte;

d) Modificar os estatutos;

e) Deliberar sobre a fusão, cisão ou extinção da ARIC;



f) Aplicar sanções disciplinares às associadas, nos termos do artigo 11.º destes estatutos;

g) Aprovar as compensações ou remunerações para os membros dos órgãos sociais que estatutariamente as justifiquem;

h) Deliberar sobre a adesão a uniões, federações ou confederações;

i) Autorizar a aquisição onerosa ou alienação de bens imóveis ou móveis com valor superior a € 60 000;

j) Autorizar a oneração de bens imóveis e móveis, em garantia de valores, em capital, superiores a € 60 000;

k) Fixar o montante e periodicidade das quotas;

l) Deliberar sobre a negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho, na defesa dos interesses das associadas, nos termos da alínea d) do n.º 2 artigo 4.º dos presentes estatutos e mandar a direcção para, em representação da ARIC, negociar e outorgar as referidas convenções e para participar na elaboração da legislação do trabalho;

m) Deliberar sobre as restantes matérias que lhe sejam submetidas pela lei ou pelos estatutos;

n) Aprovar o regulamento interno da ARIC sob proposta da direcção.

2 — A aprovação das deliberações sobre as matérias:

a) Das alíneas d) e h) carecem da aprovação de pelo menos três quartos do número de associadas presentes;

b) Da alínea e) carece da aprovação de pelo menos três quartos do número de todos os associados.

3 — A assembleia geral pode delegar na direcção algumas competências específicas, com excepção das constantes no n.º 1, alíneas b), c), d), e) e h).

## SECÇÃO C

### Artigo 30.º

#### Composição da direcção

A direcção é constituída por cinco elementos, sendo um presidente e outro vice-presidente.

### Artigo 31.º

#### Competências da direcção

1 — Cabe à direcção:

a) Superintender na administração da ARIC, orientando e fiscalizando os respectivos serviços;

b) Realizar os fins e objectivo consignados nos presentes estatutos;

c) Representar a ARIC em juízo e fora dele, por intermédio do seu presidente;

d) Organizar e assegurar o funcionamento dos meios criados e elaborar o regulamento interno;

e) Organizar o quadro de pessoal e proceder à admissão e demissão deste;

f) Escriturar os livros nos termos legais;

g) Receber as propostas de admissão das sócias a propor e sua exclusão;

h) Aplicar sanções disciplinares às associadas, nos termos do artigo 11.º destes estatutos;

i) Cumprir as leis, os estatutos e as deliberações dos restantes órgãos sociais;

j) Elaborar anualmente o relatório de actividades e as contas do ano anterior, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

k) Adquirir a título oneroso ou alienar bens móveis ou imóveis de valor inferior a € 60 000;

l) Adquirir a título gratuito quaisquer bens ou direitos de qualquer natureza;

m) Constituir procuradores ou mandatários;

n) Receber as quotas ou demais;

o) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho, de acordo com o disposto no artigo 4.º, n.º 2, alínea d), e participar na elaboração da legislação do trabalho;

p) Representar a ARIC em quaisquer organizações ou organismos, nacionais ou estrangeiros, quer por imposição legal quer quando isso corresponda ao interesse das suas associadas.

2 — A direcção pode delegar nos seus membros as competências próprias que entender, no todo ou em parte.

### Artigo 32.º

#### Reuniões da direcção

1 — A direcção reunirá mensalmente em dia e hora acordados após eleição dos seus membros.

2 — Reunirá extraordinariamente sempre que for convocada, quer por iniciativa do presidente, quer a pedido dos restantes directores ou do conselho fiscal.

3 — A direcção só pode deliberar quando presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

### Artigo 33.º

#### Competência do presidente da direcção

Compete ao presidente da direcção:

a) Convocar as reuniões ordinárias ou extraordinárias;

b) Presidir às reuniões, dirigir os trabalhos e mandar elaborar as actas;

c) Despachar os assuntos correntes urgentes, submetendo-os posteriormente à ratificação da direcção.

### Artigo 34.º

#### Forma de obrigar a Associação

1 — Para obrigar a Associação é necessária a intervenção conjunta de pelo menos dois directores.

2 — É suficiente a intervenção de qualquer dos directores nos actos e contratos previamente deliberados pela assembleia geral e nos actos de mero expediente.

## SECÇÃO D

### Do conselho fiscal

#### Artigo 35.º

##### Composição do conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

#### Artigo 36.º

##### Competências do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a escrita da ARIC;
- b) Dar anualmente parecer sobre o relatório de actividades e as contas do ano anterior e sobre o plano de actividades e o orçamento do ano seguinte;
- c) Dar parecer sobre todos os actos da direcção quando seja exigido pelos estatutos ou a pedido daquela.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões do conselho fiscal

O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente, quer por iniciativa do seu presidente, quer a pedido dos seus membros ou da direcção.

#### Artigo 38.º

##### Meios de fiscalização do conselho fiscal

O conselho fiscal pode:

- a) Assistir ou fazer-se representar por um dos membros nas reuniões de direcção;
- b) Solicitar à direcção os elementos que repute necessários ao desempenho das suas funções;
- c) Convocar reuniões conjuntas dos dois órgãos para discutir assuntos cuja importância ou gravidade o justifique.

## SECÇÃO E

### Do conselho consultivo

#### Artigo 39.º

##### Composição

O conselho consultivo é composto:

- a) Por cinco membros a eleger em assembleia geral em lista composta por pessoas de reconhecido mérito e experiência no meio radiofónico, estejam ou não vinculados a uma rádio, sendo: três do continente, dos quais um de cada região, Norte, Centro e Sul, um dos Açores e outro da Madeira.
- b) Na primeira reunião, que deverá ter lugar até sessenta dias após a eleição, os membros do conselho elegerão entre si um presidente e um secretário.

#### Artigo 40.º

##### Competência

1 — Ao conselho consultivo cabe pronunciar-se sobre as grandes linhas e questões que afectam a actividade do sector bem como sobre a vida e actividades a desenvolver pela Associação.

#### Artigo 41.º

##### Funcionamento

1 — O conselho consultivo reúne ordinariamente duas vezes por ano, uma no 1.º e outra no 4.º trimestre, e extraordinariamente a pedido da maioria dos seus membros, da direcção, da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal.

2 — Nas reuniões do conselho consultivo deverão participar os presidentes da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, embora sem direito a voto.

3 — As convocatórias serão feitas pelos meios mais expeditos, pelo menos com 15 dias de antecedência e deverão sempre mencionar o dia, hora, local e ordem de trabalhos.

4 — Todo o apoio administrativo será prestado pelos serviços da ARIC.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

#### Artigo 42.º

##### Alteração dos estatutos

A alteração dos estatutos terá de ser aprovada por uma maioria de três quartos das associadas presentes em assembleia geral especialmente convocada para o efeito nos termos do artigo 23.º destes estatutos.

#### Artigo 43.º

##### Dissolução e liquidação da Associação

1 — Em caso de dissolução e liquidação compete à assembleia geral deliberar sobre o destino dos bens da Associação, não podendo, em caso algum, os bens da ARIC ser distribuídos pelas associadas.

2 — Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e necessários, quer à liquidação do património social, quer à ultimação dos negócios pendentes.

3 — Salvo deliberação em contrário, compete à direcção assumir as funções da comissão liquidatária.

#### Artigo 44.º

##### Casos omissos

Os casos omissos nestes assuntos serão resolvidos pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor.

Registados em 1 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 518.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 47/2008, a fl. 85 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **FNOP — Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — Eleição realizada em 22 de Maio de 2006 para o triénio de 2006-2009**

#### **Direcção**

Organização	Nome do representante	Número, data e local de emissão do bilhete de identidade	Cargo
CAMPOTEC, S. A. . . . .	Paulo José de Margarido Pereira da Cruz.	6041280, de 15 de Fevereiro de 2002, SIC de Lisboa	Presidente.
TORRIBA, S. A. . . . .	Gonçalo Falcão Martins Pena Escudeiro.	9134999, de 23 de Novembro de 2004, SIC de Santarém.	Vice-presidente.
CACIAL, C. R. L. . . . .	Horácio Filipe Guilherme Ferreira	4876243, de 6 de Janeiro de 2000, SIC de Lisboa. . .	Vice-presidente.
FRUTOESTE, C. R. L. . . .	Domingos Joaquim Filipe dos Santos	6575951, de 24 de Abril de 2001, SIC de Lisboa . . .	Vice-presidente.
FRUCAR, L. <sup>da</sup> . . . . .	António Augusto Nascimento . . . . .	9640666, de 9 de Outubro de 2003, SIC de Bragança	Vice-presidente.

### **Associação Comercial e Industrial de Santo Tirso — Eleição realizada em 28 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010.**

Presidente — Luís Gonzaga da Silva Ferreira, em representação de Cá-Te-Espero — Actividades Hoteleiras, L.<sup>da</sup>

Primeiro-vice-presidente — Anabela Freitas Ferreira, em representação de Cidnay — Hotelaria & Turismo, S. A.

Segundo-vice-presidente — José Manuel Fernandes, em representação de Cobaburg — Indústria de Mobiliário, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — José Maria Correia Pinto Oliveira, em representação de Águas de Rosas — Perfumes e Cosmética, L.<sup>da</sup>

Secretário — Belmiro Sousa Carvalho, em representação de Caribel de Oliveira, Ribeiro & Carvalho, L.<sup>da</sup>

Suplentes:

Nuno Miguel Almeida, em representação de Armando Almeida, L.<sup>da</sup>

Mário Filipe Monteiro Torres, em representação de Restaurante Zona Verde.

António Pontes Oliveira, em representação de Mini Mercado de A. P. Oliveira.

António Ferreira Lopes, em representação de Mercearia e Talho Lopes.

José Maria Machado Ferreira, em representação de Zélmo — Móveis e Electrodomésticos, L.<sup>da</sup>

### **FIPA — Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares — Substituição**

Na direcção eleita em 19 de Abril de 2006 para o mandato de 2006-2008, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, o representante da ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares eleito para o cargo de vice-presidente da direcção da FIPA — Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares passa a ser o engenheiro João Alexandre Gomes Sobral Pontes, portador do bilhete de identidade n.º 9170104.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — ELEIÇÕES

**Comissão de Trabalhadores dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A. — Eleição em 9 de Julho de 2008 para o mandato de 2008-2010.****Efectivos:**

Manuel José Freitas Cadilha, bilhete de identidade n.º 3848739, Viana do Castelo.

Bernardo Antero Nunes de Sousa, bilhete de identidade n.º 3836446, Viana do Castelo.

Arnaldo António Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 3587884, Viana do Castelo.

Paulo Alexandre Figueiredo Lopes, bilhete de identidade n.º 9491207, Viana do Castelo.

Gremínio António de Oliveira de Castro, bilhete de identidade n.º 3755741, Viana do Castelo.

João Paulo Rocha Carvalhido, bilhete de identidade n.º 3323906, Viana do Castelo.

Miguel Ângelo Rodrigues Enes, bilhete de identidade n.º 10820408, Viana do Castelo.

**Suplentes:**

José Augusto Silva Coelho, bilhete de identidade n.º 3470322, Viana do Castelo.

Rui Manuel Gonçalves Franco, bilhete de identidade n.º 8537321, Viana do Castelo.

Fernando Nuno Salgado, bilhete de identidade n.º 10577353, Viana do Castelo.

Rogério Castro Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10020878, Viana do Castelo.

Registados em 5 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 97/2008, a fl. 130 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da empresa ENI — Electricidade Naval e Industrial, S. A., que passa a designar-se ENI — Gestão de Planos Sociais, S. A. — Eleição em 10 de Julho de 2008 para o mandato de quatro anos.**

Número de ordem	Número de empregado	Nome
<b>Efectivos</b>		
1 .....	81 173	Joaquim Silvino Pato Caçoete.
2 .....	76049	José Pedro Rosado Carvalho.
3 .....	64102	José Manuel dos Anjos Aleixo.
4 .....	76967	João Eduardo Caldeira Heitor de Matos.
5 .....	76669	José Carlos Piedade do Carmo.

Número de ordem	Número de empregado	Nome
6 .....	63596	Fernando Machado Ameixa.
7 .....	63511	Dacilde Maria Rodrigues Santos.
<b>Suplentes</b>		
1 .....	63298	António Pereira Josefa.
2 .....	79439	Graciano Fernandes Gonçalves.
3 .....	70620	Francisco Fraústo Serrano.
4 .....	76621	José Manuel Gonçalves Lampreia.
5 .....	64151	José Maria Barros Mestre.
6 .....	64461	Silvano Espírito Santo Guerreiro.
7 .....	77080	António Marcos Marques Lucas.

Registados em 1 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 96, a fl. 130 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Empresa G. E. Power Controls Portugal, S. A. — Eleição em 3 de Julho de 2008 para o mandato de dois anos (2008-2010).****Efectivos:**

Alberto Almeida, bilhete de identidade n.º 3148423, de 28 de Maio de 2004, Lisboa.

José Manuel Silva Teixeira, bilhete de identidade n.º 5747606, de 26 de Setembro de 2003, Lisboa.

Bernardo Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 3661995, de 4 de Setembro de 1998, Lisboa.

José Maria de Jesus Costa Aguiar, bilhete de identidade n.º 3014121, de 3 de Novembro de 2005, Lisboa.

Cristina Santos Alves, bilhete de identidade n.º 10327227, de 11 de Novembro de 2007, Lisboa.

**Suplentes:**

Verónica Alexandra Ferreira Lapa, bilhete de identidade n.º 1169290, de 15 de Fevereiro de 2007, Lisboa.

Paula Cristina de Sousa Monteiro, bilhete de identidade n.º 7769939, de 29 de Julho de 2003, Lisboa.

Elsa Brito Tavares Meireles, bilhete de identidade n.º 6898786, de 16 de Outubro de 2002, Lisboa.

Registados em 1 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 95, a fl. 129 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Empresa Fernandes Converting e Transformação de Papel, S. A. — Eleição em 25 de Julho de 2008 para o biénio de 2008-2010.**

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
<b>Efectivos</b>			
Álvaro Adelino Aleixo Marinho.	8875831	30-4-2002	Lisboa.
Eduardo Filipe Rodrigues Cunha.	9513777	29-4-2003	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Vítor Manuel Esteves Ferreira.	8315356	12-4-2000	Lisboa.
<b>Suplentes</b>			
Pedro José Henriques Pires	8202111	21-2-2005	Lisboa.
Joaquim Jesus Silva . . . .	2407786	18-9-1998	Lisboa.

Registados em 9 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 98/2008, a fl. 130 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **GEBOX, S. A.**

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 23 de Julho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa GEBOX, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os colaboradores abaixo assinados informam que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa GEBOX, S. A., com sede sita na Rua de Tomé de Barros Queirós, 135, Zona Industrial das Ervasas, 3830-252 Ílhavo. A eleição irá realizar-se nas nossas instalações na Zona Industrial de Vagos, lote 104, 3840-385 Vagos, no dia 23 de Outubro de 2008.

(Seguem as 30 assinaturas.)»

#### **INTERAVES — Sociedade Agropecuária, S. A.**

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos

Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 24 de Julho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa INTERAVES — Sociedade Agropecuária, S. A.:

«Nos termos e para efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da regulamentação do Código de Trabalho, Lei n.º 35/2004, comunica-se a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa INTERAVES — Sociedade Agropecuária, S. A., a realizar no dia 23 de Outubro de 2008, no refeitório da sede da empresa, Quinta da Venda, Marés, 2584 Abrigada.»

#### **SOPAC — Sociedade Produtora Adubos Compostos, S. A.**

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química Farmacêutica Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 29 de Julho de

2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SOPAC — Sociedade Produtora Adubos Compostos, S. A.:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que, no dia 29 de Outubro de 2008, realizar-se-á na SOPAC — Sociedade Produtora Adubos Compostos, S. A., Herdade das Praias, 2901-602 Setúbal, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

### **Inapal Plásticos, S. A.**

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 29 de Julho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Inapal Plásticos, S. A.:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que, no dia 29 de

Outubro de 2008, realizar-se-á na Inapal Plásticos, S. A., Quinta da Marquesa, lote 20, 2950-659 Quinta do Anjo, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

### **Martifer Energia — Equipamentos para Energia, S. A.**

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 5 de Agosto de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Martifer Energia — Equipamentos para Energia, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os colaboradores abaixo assinados informam que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa Martifer Energia — Equipamentos para Energia, S. A., com sede sita na Zona Industrial de Oliveira de Frades, apartado 17, 3684-001 Oliveira de Frades, no dia 4 de Novembro de 2008.

(Seguem as 50 assinaturas.)»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **MARTIFER — Inovação e Gestão, S. A. — Eleição realizada em 25 de Julho de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008.**

Efectivos:

Rui Miguel Almeida Alexandre, bilhete de identidade n.º 11089341, de 4 de Junho de 2007, do arquivo de Viseu.

Rita Manuel Martins Silva, bilhete de identidade n.º 11442059, de 11 de Novembro de 2003, do arquivo de Aveiro.

Suplentes:

Vítor Hugo Calado Moreira, bilhete de identidade n.º 12124475, de 16 de Junho de 2005, do arquivo de Lisboa.

Ana Luísa de Almeida Teixeira, bilhete de identidade n.º 10113998, de 24 de Abril de 2003, do arquivo de Viseu.

Registados em 6 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 64, a fl. 27 do livro n.º 1.

### **Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.ª — Eleição realizada no dia 30 de Julho de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008.**

Efectivos:

Silvino Manuel Pereira de Sousa, bilhete de identidade n.º 8480058, de 5 de Janeiro de 2005, do arquivo do Porto.

José Alberto Taipa Mendes, bilhete de identidade n.º 7498756, de 10 de Março de 2003, do arquivo do Porto.

Suplentes:

Vítor Manuel Brito Oliveira, bilhete de identidade n.º 10884231, 18 de Fevereiro de 2005, do arquivo do Porto.

Paulo Rui Pinto Ribeiro, bilhete de identidade n.º 9664371, de 4 de Fevereiro de 2004, do arquivo do Porto.

Registados em 7 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 65, a fl. 27 do livro n.º 1.

