

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 31

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 13,44

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 31	P. 3555-3682	22-AGOSTO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	3559
Organizações do trabalho .....	3645
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais .....	3559
— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a AEPP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação .....	3560
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	3562
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros .....	3563
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa .....	3564
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese Dentária e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária .....	3566
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros .....	3566
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	3568
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro .....	3569

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

— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes — Revisão global .....	3571
— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global .....	3587
— CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3604
— CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras .....	3637
— AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sind. dos Trabalhadores da Administração Pública — Alteração salarial e outras .....	3641
— Acordo de adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. G. P. S., S. A., e outras e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média ao ACT entre as mesmas empresas e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros .....	3644

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

...

## **Organizações do trabalho:**

### **Associações sindicais:**

#### **I — Estatutos:**

— SPED — Sind. dos Profissionais de Educação .....	3645
— Sind. Democrático dos Professores do Sul — SDP Sul — Alteração .....	3655
— Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro — Alteração .....	3665

#### **II — Direcção:**

— SPED — Sind. dos Profissionais de Educação .....	3666
— Sind. Nacional das Polícias Municipais .....	3666
— Sind. Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados .....	3666
— Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ) .....	3667
— SPZS — Sind. dos Professores da Zona Sul .....	3667
— Sind. dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa .....	3671

#### **III — Corpos gerentes:**

...

### **Associações de empregadores:**

#### **I — Estatutos:**

...

#### **II — Direcção:**

— Assoc. de Pequenos Empresários da Construção Civil e Obras Públicas de Setúbal e Alentejo — APECOPSA .....	3672
— Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal .....	3672
— ANL — Assoc. Nacional dos Laboratórios Clínicos .....	3673

#### **III — Corpos gerentes:**

...

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- MAXBELA — Soluções em Madeira e Alumínio, S. A. .... 3673

### II — Identificação:

...

### III — Eleições:

- MAXBELA — Soluções em Madeira e Alumínio, S. A. .... 3680

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

### I — Convocatórias:

...

### II — Eleição de representantes:

- POLIPOLI — Poliest. Reforç. Industriais, S. A. .... 3681



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais.**

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e as alterações ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 42, de 15 de Novembro de 2005, e 2, de 15 de Janeiro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores no seu âmbito, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro requereu a extensão das alterações das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com cate-

gorias profissionais nelas previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

As alterações das convenções actualizam as respectivas tabelas salariais. No entanto, as retribuições previstas nas duas convenções não são iguais, sendo generalizadamente superiores no CCT celebrado pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro.

As extensões anteriores, cuja última portaria foi publicada no *Diário da República*, 1.<sup>a</sup> série-B, n.º 208, de 28 de Outubro de 2005, tiveram em consideração a maior representatividade da Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade, pelo que a extensão do CCT celebrado pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal se limitará às empresas nela filiadas.

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1778, dos quais 719 (40,4%), auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 509 (28,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,1%. É nas empresas até 10 tra-

balhadores e entre 11 e 20 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

As tabelas salariais prevêem para diversas categorias profissionais retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de alimentação (5,8%), o abono para falhas (5,1%) e o subsídio para grandes deslocações no continente e nas Regiões Autónomas (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 retroactividades das tabelas salariais e das cláusulas de conteúdo pecuniário idênticas às das convenções.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 42, de 15 de Novembro de 2005, e 2, de 15 de Janeiro de 2006, são estendidas no território do continente:

- a) Às alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, nem noutras representativas do sector, que exerçam a actividade de transformação de chapa de vidro

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) As alterações referidas na alínea anterior e as alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre entidades empregadoras filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prosigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições previstas nas referidas convenções inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, apenas são objecto de extensão nas 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 do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra produzem efeitos desde 1 de Abril de 2005.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

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

8 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação.**

Os contratos colectivos de trabalho entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino

Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros e, ainda, entre aquela associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, publicados, respectivamente, o primeiro no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, e os outros no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

Os outorgantes requereram a extensão das convenções, na área respectiva, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As associações sindicais subscritoras da convenção colectiva de 2004 reiteraram o seu interesse na emissão de regulamento de extensão desta, de modo a abranger as relações de trabalho tituladas por estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiado na associação de empregadores outorgante e por trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias, embora a associação de empregadores subscritora tenha manifestado desinteresse na extensão da convenção de 2004 dado existirem convenções posteriores.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004.

O número de trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado), apurado a partir dos quadros de pessoal de 2003, é de cerca de 16 161. Os trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções publicadas em 2005 são 9045 (56%), dos quais 4757 (29,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais de 2005 em mais de 5,8%. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais daquelas convenções.

Por outro lado, as convenções de 2004 e 2005 actualizam, respectivamente, as diuturnidades em 9,27% e 2,36% e o subsídio de refeição em 9,28% e 2,56%. 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.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006, na sequência do qual a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo, a AEEI — Associação de Estabelecimentos de Educação de Infância, a ANEEP — Associação Nacional de Estabelecimentos de Educação Privados e quatro estabelecimentos de ensino deduziram oposição.

A AEEP pretende que não seja emitida a extensão da convenção celebrada com a FENPROF e outros, por ser substancialmente diferente das outras. Esta asso-

ciação pretende, ainda, que a extensão não atribua eficácia retroactiva às cláusulas de conteúdo pecuniário e às tabelas salariais previstas nas convenções, permitida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 533.º do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, invocando que introduz um factor de imprevisibilidade na gestão das empresas, embora sem referir que as empresas abrangidas estejam impossibilitadas de efectuar esse pagamento retroactivo. A objecção não se mostra fundamentada, sendo certo que a extensão visa a uniformização, na medida do possível, das condições de trabalho.

A AEEI é uma associação de empregadores que só representa estabelecimentos de educação de infância dos 0 aos 6 anos (creches e pré-escolar), não sendo totalmente coincidente o seu âmbito de representação com o âmbito das convenções. A associação pretende que a extensão não seja aplicável aos empregadores seus associados, alegando que os estabelecimentos filiados na AEEP outorgante das convenções são, na sua maioria, subscritores de contratos de associação pelos quais beneficiam de participações financeiras do Estado em despesas de pessoal e de funcionamento, os quais estarão na origem de desvios concorrenciais, não podendo os outros estabelecimentos suportar os encargos salariais resultantes da extensão.

A ANEEP, que não é uma associação de empregadores, representa estabelecimentos de ensino com até 200 alunos. Invocando fundamentos idênticos aos da AREI, pretende também que não seja emitido o presente regulamento.

Os quatro externatos oponentes invocam igualmente razões de desigualdade concorrencial. Alegam ainda que não se revêem em qualquer das convenções em presença e que as mesmas imporiam uma regulamentação desadequada à política de gestão empresarial privada que praticam.

As três últimas oposições invocam desigualdades concorrenciais cuja ponderação deve ser promovida. Procede-se, por isso, a uma extensão de âmbito mais restrito do que a referida no aviso, remetendo-se para momento posterior a decisão quanto à extensão na restante amplitude constante do aviso.

Deste modo, a presente extensão circunscreve-se aos empregadores filiados na AEEP com trabalhadores não representados por associações sindicais outorgantes, bem como a estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiados na associação de empregadores outorgante, que tenham como denominador comum a participação financeira do Estado em despesas de pessoal e de funcionamento através, nomeadamente, de contratos de associação, contratos simples, contratos de patrocínio e contratos de cooperação assegurando-se, assim, condições de concorrência equivalentes.

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegurará uma retroactividade das tabelas salariais e

das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocações previstas, respectivamente, na cláusula 33.<sup>a</sup> do contrato colectivo de trabalho entre a AEEP e a FENPROF e nas cláusulas 31.<sup>a</sup> e seguintes dos contratos colectivos de trabalho entre a AEEP a FNE e entre a AEEP e o SINAPE não serão objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiado na associação de empregadores outorgante, que beneficiem de apoio financeiro do Estado, para despesas de pessoal e de funcionamento, mediante a celebração de correspondentes contratos, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros e entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho, não abrangidas pelo disposto no n.º 1 do presente artigo, entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiados na associação de empregadores outorgante, que beneficiem de apoio financeiro do Estado, para despesas de pessoal e de funcionamento, mediante a celebração de correspondentes contratos, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário constantes do contrato colectivo de trabalho referido no n.º 1 do artigo anterior, com excepção da cláusula 33.<sup>a</sup> sobre trabalhadores em regime de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Setembro de 2004 e a tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário constantes dos contratos colectivos de trabalho mencionados no n.º 2 do mesmo artigo, com excepção da cláusula 31.<sup>a</sup>, sobre trabalhadores em regime de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Setembro de 2005.

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

8 de Agosto de 2006. — 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 Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

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 Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam a seguir.

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.

8 de Agosto de 2006. — 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 Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Beja, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns



e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações 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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2059, dos quais 1234 (59,9%) auferem retribuições inferiores às da convenção. São as empresas até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza ainda outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de capatazaria em 3,8%, o subsídio de refeição em 8% e as diuturnidades em 5,7%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas 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 pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção terá, 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 da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, são estendidas, no distrito de Beja:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola e pecuária e à exploração silvícola ou florestal 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 referidas profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul 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 ao 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 outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam a seguir.

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.

8 de Agosto de 2006. — 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 outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, 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 as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações da convenção às empresas e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes e que exerçam a sua actividade na área e no âmbito da convenção.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2199, dos quais 1025 (46,6%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 72 (3,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,1%. São as empresas do escalão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono mensal para falhas (2,34%), as diuturnidades (2,34%), a retribuição dos trabalhadores nas deslocações (3,33% a 4,76%), o subsídio de frio (2,33%) e o subsídio de refeição (2,6%). 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 pela convenção, a extensão assegura uma retroactividade para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 41.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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 das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no continente.

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos

Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, são estendidas, no território do continente:

- 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 nelas previstas;
- 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 na convenção, não filiados nos sindicatos 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, à excepção da cláusula 41.<sup>a</sup>, relativa a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.**

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 do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais de papel e cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 8 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram, que exerçam a sua actividade no sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão.

As associações subscritoras requereram a extensão do referido contrato colectivo de trabalho.

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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1682, dos quais 156 (9,2%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 80 (4,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8%. São as empresas dos escalões entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o subsídio para deslocações entre 6,9% e 7,4%, o subsídio de alimentação entre 25% e 81,8% e o subsídio de refeição entre 6,9% e 10%. 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.

As retribuições do nível 9 das tabelas dos grupos II, III e IV do anexo II 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 do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas previstas na cláusula 26.<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 a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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 será aplicável no 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 regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, são estendidas, no território do continente:

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

2 — As retribuições do anexo II para o nível 9 das tabelas dos grupos II, III e IV apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 26.<sup>a</sup>, relativa a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

## **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese Dentária e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária.**

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 Industriais de Prótese Dentária e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 8 de Agosto de 2006. — 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 Associação dos Industriais de Prótese Dentária e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de prótese dentária e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgam.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção aos empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão, devido à alteração, em 2004, do número de níveis salariais e a um novo enquadramento das profissões e categorias profissionais. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2003, que no sector abrangido pela convenção existem 964 trabalhadores a tempo completo, com exclusão do residual (que inclui o ignorado). Foi, ainda, possível apurar, em relação a nove profissões e categorias profissionais que, no conjunto, abrangem 757 trabalhadores, que as retribuições médias efectivas, actualizadas com o aumento médio ponderado das convenções colectivas de trabalho publicadas em 2004 e 2005, são inferiores às convencionais em 0,8%, sendo que para uma só profissão, que abrange 182 trabalhadores, a diferença é de 12,8%.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 2,65% e o abono para falhas dos trabalhadores administrativos/apoio em 2,52%. 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 pela convenção, a extensão assegura uma retroactividade das

tabelas salariais e do subsídio de refeição a partir de um 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 será aplicável no 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 das alterações da convenção em causa.

## **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Prótese Dentária e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.**

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

### **Artigo 1.º**

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Prótese Dentária e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade de prótese dentária e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas 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 filiados no sindicato outorgante.

### **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 subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 2006.

## **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. 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*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 8 de Agosto de 2006. — 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*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem à actividade da construção civil e obras públicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os 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 impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 203 329, dos quais 102 715 (50,5%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 28 469 (14%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6%. São as empresas até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o abono para falhas, em 1,9% e o subsídio de refeição, em 4,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas 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 trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a 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.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes 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*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, 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 2006.

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

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 do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 8 de Agosto de 2006. — 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 Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito da Guarda se dediquem a actividades de comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem ao comércio retalhista no distrito da Guarda.

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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1472, dos quais 891 (60,5%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 378 (25,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5%. 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 as diuturnidades, em 2,9%, o subsídio de alimentação, em 9,1% e o subsídio de isenção de horário em 2,5%. 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.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, 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 das alterações da convenção não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

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

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 do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, são estendidas no distrito da Guarda:

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

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

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

- Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;
- Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

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 do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 8 de Agosto de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que representados pelas associações que as outorgaram, exerçam a sua actividade no sector do comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes, armazenagem, importação e exportação de azeites.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção em causa a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que prosigam a actividade regulada no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço.

O CCT actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados nos anos intermédios de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 14 923, dos quais 6582 (44,1%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1960 (13,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8%. 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 cláusulas de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação (8,8%), as diuturnidades (8,4%), as ajudas de custo para deslocações (entre 8,2% e 9,4%) e o abono para falhas (8,7%). 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.

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade 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 de deslocação previstas na cláusula 54.<sup>a</sup>, n.º 1, 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.

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 continente.

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

**Projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de armazenista, importador ou exportador de frutas, produtos hortícolas ou sementes, armazenista, importador ou exportador de azeite, bem como às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e ainda às que exerçam a actividade de distribuição de águas refrigerantes e cervejas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 54.<sup>a</sup>, n.º 1, relativa a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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



# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas do sector de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos por esta convenção aproximadamente 650 empregadores e 4000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais e é válido por um período de três anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

2 — O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos seus prazos de vigência.

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

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

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de cada ano.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Instrutor de condução automóvel — as habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3 — Trabalhadores administrativos — as condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

- a) 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias, aplicado aos trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 1, 2, 3 e 4 do anexo III).

3 — A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de 60 dias, está sujeita a pré-aviso de 7 dias.

4 — A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do contrato a termo certo, ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar, nos termos legais, às entidades competentes o quadro do seu pessoal.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefícios para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Dotações mínimas

O número de estagiários administrativos não pode exceder 50% do número de efectivos administrativos, salvo no caso de haver um único trabalhador administrativo, em que poderá haver um estagiário.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação pro-

fissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3 — O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4 — Para o exercício do direito à formação profissional, o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5 — O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6 — O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas anuais de formação.

2 — No caso de o empregador não fornecer formação certificada com a duração mínima referida no n.º 1 o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.<sup>a</sup> e nos termos do anexo II.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Noções de local de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

3 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador pode rescindir o contrato, tendo direito a indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, sendo neste caso a prestação de trabalho deste dia compensada por dia de descanso na segunda-feira imediata.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo ser também efectuado ao sábado e com-

pensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7 e as 22 horas.

4 — O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas ou entre as 18 e as 20 horas, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do seguinte é considerado trabalho nocturno, o qual será remunerado nos termos da lei.

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT é o domingo, sendo o sábado ou a segunda-feira de descanso complementar, conforme opção, nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

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

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

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

4 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

9 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu

início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 6 desta cláusula.

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

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

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

13 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

14 — 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 a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

15 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao estabelecido no n.º 5 desta cláusula.

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

17 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias e quando se verificar a situação inversa, referente aos naturais do continente.

18 — O mapa de férias deve ser afixado na empresa e enviado ao ministério responsável pela área do trabalho até a data em que a lei prevê o envio dos mesmos mapas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade

patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior a aquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- Pagar pontualmente a retribuição;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

- Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo transferir a responsabilidade pela indemnização dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho para as entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro;
- Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- Assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres do trabalhador:

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

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

- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

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

2 — É garantido, nos termos da lei, o direito à greve e a proibição a qualquer forma de *lockout*.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem

convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3 — Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical, que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados e delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta, devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego, bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício

das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considera reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — O somatório das horas de trabalho em falta, para apuramento do período de trabalho normal diário, apenas pode ser efectuado durante o ano civil em causa.

6 — Não são considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não exceda uma hora por mês.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adoptantes ou adoptados, padrastos ou enteados do cônjuge não separado de pessoas e bens e pessoa que viva em união de facto ou de economia comum com o trabalhador — cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Falecimento de outro parente ou afim, na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) — dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos, agência funerária ou certidão de óbito.
d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
e) Deslocações à escola do responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, até quatro horas.	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
f) Casamento — 15 dias seguidos	Documento passado pela conservatória do registo civil.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais.	Documento comprovativo emitido pela entidade competente.
h) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, segurança social ou outras a ela inerentes — durante o tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
i) Prestação de 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 ou afim na linha recta — até 15 dias por ano.	Documento adequado à situação.
j) Candidatos a eleições para cargos públicos.	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral.
k) As que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação.	
l) Outras faltas que a lei qualifique como justificadas.	Documento adequado à situação.

3 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

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

5 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

6 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7 — Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8 — A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição 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 referidas nas alíneas a) e i) da cláusula anterior, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;
- b) As referidas na alínea h) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- c) As referidas na alínea j) da cláusula anterior que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- d) As referidas na alínea k) na cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis.

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

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

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, no mesmo ano civil;

- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes da tabela do anexo III.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3 — A empresa entregará, no acto de pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Às retribuições efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de € 21,10 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — Para efeitos do cálculo do trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

2 — Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador



tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Se a prestação do trabalho tiver duração igual ou inferior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber meio dia de trabalho, calculado nos mesmos termos.

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório, deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão do empregador um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou no início do primeiro período de férias, se estas forem repartidas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

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

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 28,15.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

### CAPÍTULO IX

#### Refeições e deslocações

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,25, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores mínimos:

Almoço — € 10,55;  
Jantar — € 10,55;  
Pequeno-almoço — € 3,20.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Alojamento e subsídio de deslocação

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

- A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;
- A subsídio de deslocação nos montantes de € 3,20 e € 6,85 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

### CAPÍTULO X

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licenças e dispensas por maternidade e paternidade

1 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são ainda assegurados os seguintes direitos:

Protecção da maternidade e da paternidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença por maternidade: 120 dias consecutivos, sendo 90 obrigatoriamente a seguir ao parto; Opção por um acréscimo de 25 % (30 dias), a gozar a seguir ao parto, desde que a comunique ao empregador até 7 dias após o parto; Acréscimo de 30 dias por cada gemelar além do primeiro; 14 a 30 dias por aborto espontâneo.	Atestado médico ou certidão de nascimento.

Protecção da maternidade e da paternidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p><b>Licença por paternidade:</b></p> <p>Cinco dias úteis seguidos ou interpolados;</p> <p>Em caso de incapacidade física ou psíquica e por morte de mãe ou por decisão conjunta do casal, tem direito a gozar o remanescente dos dias de licença por maternidade conferidos à mãe.</p>	<p>1 — Comunicar cinco dias antes do início do período consecutivo ou interpolado. Em caso de urgência, logo que possível.</p> <p>2 — Em caso de incapacidade ou morte da mãe, comunicar logo que possível e apresentar atestado médico ou certidão de óbito.</p> <p>3 — Em caso de decisão conjunta dos pais, comunicar 10 dias antes e apresentar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Documento da decisão conjunta;</li> <li>Período de licença por maternidade gozado pela mãe.</li> </ol>
<p><b>Licença por adopção de menor de 15 anos:</b></p> <p>100 dias consecutivos para a candidatura(s) a adoptante(s);</p> <p>Acréscimo de 30 dias para cada adopção além da primeira, em caso de adopções múltiplas.</p>	<p>1 — Comunicar 10 dias antes o início da licença e em caso de urgência, logo que possível. Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.</p> <p>2 — Sendo os cônjuges adoptantes trabalhadores, será apresentado:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Documento da decisão conjunta;</li> <li>Declaração do período da licença gozado pelo cônjuge;</li> <li>Prova de que o cônjuge informou o respectivo empregador da decisão conjunta.</li> </ol>
<p><b>Licença parental para assistência a filho ou adoptado até 6 anos de idade:</b></p> <p>Três meses, a utilizar pelo pai ou pela mãe; ou</p> <p>Trabalhar a tempo parcial durante 12 meses; ou</p> <p>Períodos intercalados da licença parental e de trabalho a tempo parcial, dentro do limite de três meses.</p>	<p>Comunicar 30 dias antes do início do período da licença ou de trabalho parcial.</p>
<p><b>Faltas para assistência a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos ou portadores de deficiência ou doença crónica, independentemente da idade — até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência.</li> <li>Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo, ou está impossibilitado de prestar assistência.</li> <li>Em caso de internamento, declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ol>
<p><b>Faltas para assistência a netos, filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos — até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto.</b></p>	<p>Comunicar com cinco dias de antecedência e declarar que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;</li> <li>O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra</li> </ol>

Protecção da maternidade e da paternidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
	<p>física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.</p>
<p><b>Licença especial para assistência:</b></p> <p>A filho ou a adoptado até 6 anos de idade depois de esgotados os períodos de licença parental até dois anos, prorrogável até três anos, no caso do nascimento do terceiro filho ou mais;</p> <p>A filho adoptado ou enteadado com deficiência ou doença crónica menor de 12 anos — seis meses, prorrogável até quatro anos.</p>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>30 dias do início e termo do período pretendido para a licença. Na falta de indicação, a licença tem a duração de seis meses;</li> <li>15 dias do termo do período da licença a intenção de regressar ao trabalho ou de a prorrogar;</li> <li>Apresentar declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra de licença ou está impedido ou inibido de exercer o poder paternal.</li> </ol>
<p><b>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho.</b></p>	<p>Prova da impossibilidade da comparecência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>
<p><b>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</b></p> <p>Dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora, durante todo o tempo de amamentação;</p> <p>Acrescem trinta minutos por cada gemelar além do primeiro;</p> <p>Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 — Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho.</li> <li>2 — Apresentação, após o 1.º ano de vida do filho, do atestado médico justificativo.</li> <li>3 — A dispensa para aleitação pode ser exercida pela mãe ou pelo pai ou por ambos e ser comunicada e justificada pelo beneficiário ao empregador 10 dias antes do seu início.</li> </ol>

2 — As dispensas para consultas pré-natais e as dispensas diárias para amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3 — As restantes ausências previstas no n.º 1 são consideradas como prestação efectiva de serviço e não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, devendo o trabalhador requerer à segurança social o subsídio legalmente estabelecido para a respectiva situação.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa, até duas horas diárias, quando necessário, para frequência das aulas, sem perda de retribuição;
- b) Dispensa até dois dias, para prestação de prova escrita ou oral, sem perda de retribuição;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas nas alíneas anteriores, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova das suas condições de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano de cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano de cessação e ao subsídio correspondente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito ao empregador e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste CCT.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa, ocorrendo justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a termo, quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à empresa a prova de existência da justa causa invocada.

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato unilateralmente, devendo comunicar a decisão, por escrito, com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade na empresa.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador, sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono de lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 15 dias úteis consecutivos sem que apresente qualquer comunicação.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

## CAPÍTULO XII

### **Poder disciplinar**

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as sanções seguintes:

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder 30% da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 12 dias.

3 — As sanções por perda de dias de férias aplicadas a um trabalhador não podem exceder dois dias úteis em cada ano civil.

4 — As sanções previstas nas alíneas c) a f) do n.º 1 só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 121.º do Código do Trabalho;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até três anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou à apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Consequências da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar o empregador por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de trabalhador que integre comissões sindicais ou intersindicais, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido no n.º 6 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- c) No caso de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Tramitação processual disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade empregadora comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia da documentação à associação sindical respectiva.

3 — 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 as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

5 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparencia para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

10 — No caso de despedimento, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o número anterior.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Apoio aos trabalhadores**

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Higiene e segurança no trabalho**

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança previstos na lei.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de subsídio de doença**

Em caso de doença, a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de Dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou intercalados.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Quotização sindical**

1 — As empresas descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestem serviço, assim autorizem.

3 — A declaração de autorização referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador, o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente ao da sua entrega.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos, serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões de competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para a deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao ministério responsável pela área do trabalho, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá a adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a qualquer acto ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Extinção e reclassificação de categorias profissionais e profissões

1 — São extintas as seguintes categoriais e profissões: técnico examinador, contabilista, programador, tesoureiro, assistente administrativo (perfil profissional de 2003), secretário de direcção, escriturário de 1.ª classe, caixa, escriturário de 2.ª classe, cobrador, telefonista, contínuo, guarda, porteiro, estagiário (3.º ano), estagiário (2.º ano) e estagiário (1.º ano).

##### 2 — Tabela de reclassificações:

Actual	Após a entrada em vigor da convenção
Assistente administrativo . . . . .	Técnico(a) administrativo(a).
Secretário(a) de direcção . . . . .	Técnico(a) de secretariado.
Escriturário(a) de 1.ª e caixa . . . .	Assistente administrativo do grau II.
Escriturário(a) de 2.ª . . . . .	Assistente administrativo do grau I.
Contínuo(a) . . . . .	Contínuo(a) (mais de três anos).
Estagiário(a) 1.º ano, 2.º ano e 3.º ano.	Contínuo(a) (menos de três anos).
	Estagiário(a) administrativo(a).

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — As partes consideram que, globalmente, o presente CCT proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2002, e 17, de 8 de Maio de 2003.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Assistente administrativo(a).* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros). Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Chefe de divisão/departamento/serviços/contabilidade.* — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico ou do empregador, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro da divisão ou departamento ou serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da divisão ou departamento ou serviços, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão ou departamento ou serviços.

*Chefe de secção.* — O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

*Contínuo(a).* — 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 a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

*Director(a) de escola de condução.* — É o que, para além das funções de instrutor e da gestão corrente das actividades da escola que lhes estão cometidas, deve ainda:

- a) Coordenar, orientar e fiscalizar os instrutores no cumprimento dos seus deveres;
- b) Promover a actualização de conhecimentos dos instrutores;

- c) Zelar pela transmissão de conhecimentos aos instruendos através das metodologias adequadas;
- d) Informar o titular do alvará sobre as questões respeitantes aos instrutores e ao pessoal administrativo, bem como acerca da necessidade de melhoria das instalações e do apetrechamento;
- e) Fazer a avaliação formativa dos instruendos, apoiando o instrutor;
- f) Analisar o registo de reclamações e propor as soluções adequadas, com conhecimento à Direcção-Geral de Viação;
- g) Estar atento à actividade da secretaria no que respeita aos elementos de registo dos alunos.

*Director(a) de serviços ou chefe de escritório.* — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades do empregador de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, 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. Pode propor a aquisição de equipamento.

*Estagiário(a) administrativo(a).* — O trabalhador assistente administrativo que faz o estágio ou a adaptação profissional.

*Instrutor(a).* — O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

*Técnico(a) de secretariado.* — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas. Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção. Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia

a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo. Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

*Técnico(a) administrativo(a).* — É o profissional que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-as, de acordo com os procedimentos adequados. Atende e informa o público interno e externo à empresa: presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos

à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Técnico(a) de contabilidade.* — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Trabalhador(a) de limpeza.* — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

## ANEXO II

### Condições específicas e carreira profissional

#### I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.



## II — Carreira profissional

### Princípios gerais

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até dois anos, auferindo 85 % da retribuição prevista para o assistente administrativo de grau I (nível 8) na tabela de retribuições.

### III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

## ANEXO III

**Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director(a) de serviços .....	1 175,75
2	Chefe de escritório .....	877,60
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade .....	802,15
4	Chefe de secção ..... Técnico(a) de contabilidade .....	730,90
5	Técnico(a) administrativo(a) ..... Técnico(a) de secretariado .....	671,50
6	Instrutor(a) <sup>(1)</sup> .....	653,30
7	Assistente administrativo(a) II .....	650,15
8	Assistente administrativo(a) I .....	580,60
9	Contínuo (mais de três anos) .....	540,55

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
10	Trabalhador(a) de limpeza .....	513,15
11	Contínuo (até três anos) .....	403,60

<sup>(1)</sup> O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9% incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6.

Lisboa, 26 de Julho de 2006.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

*Fernando Adelino Mota Soares*, consultor jurídico e mandatário.  
*Martinho de Almeida Rodrigues*, assessor da direcção e mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Domingos Barão Paulino*, secretário-geral.  
*Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte*, vice-secretário-geral.

Depositado em 8 de Agosto de 2006, a fl. 142 do livro n.º 10, com o n.º 185/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas do sector de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos por esta convenção aproximadamente 650 empregadores e 4000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais e é válido por um período de três anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

2 — O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos seus prazos de vigência.

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

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

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de cada ano.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1 — São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Instrutor de condução automóvel — as habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3 — Trabalhadores administrativos — as condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

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

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

- a) 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias, aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 1, 2, 3 e 4 do anexo III).

3 — A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de 60 dias, está sujeita a pré-aviso de 7 dias.

4 — A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do contrato a termo certo, ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Quadros de pessoal**

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar, nos termos legais, às entidades competentes o quadro do seu pessoal.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefícios para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Dotações mínimas**

O número de estagiários administrativos não pode exceder 50% do número de efectivos administrativos, salvo no caso de haver um único trabalhador administrativo, em que poderá haver um estagiário.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3 — O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4 — Para o exercício do direito à formação profissional, o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5 — O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6 — O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas anuais de formação.

2 — No caso de o empregador não fornecer formação certificada com a duração mínima referida no n.º 1 o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de

10 dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Regime de promoções

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.<sup>a</sup> e nos termos do anexo II.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO III

### Noções de local de trabalho

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

3 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador pode rescindir o contrato, tendo direito a indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais,

não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, sendo neste caso a prestação de trabalho deste dia compensada por dia de descanso na segunda-feira imediata.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo ser também efectuado ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7 e as 22 horas.

4 — O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas ou entre as 18 e as 20 horas, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do seguinte é considerado trabalho nocturno, o qual será remunerado nos termos da lei.

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT é o domingo, sendo o sábado ou a segunda-feira de descanso complementar, conforme opção, nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

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

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

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

4 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado

pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

9 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 6 desta cláusula.

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

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

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

13 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

14 — 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 a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

15 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao estabelecido no n.º 5 desta cláusula.

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

17 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias e quando se verificar a situação inversa, referente aos naturais do continente.

18 — O mapa de férias deve ser afixado na empresa e enviado ao ministério responsável pela área do trabalho até a data em que a lei prevê o envio dos mesmos mapas.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Licença sem retribuição

A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VI

### Direitos e deveres das partes

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

- b) Pagar pontualmente a retribuição;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- 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 e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo transferir a responsabilidade pela indemnização dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho para as entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, 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;
- k) Assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- l) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

#### 1 — São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

#### 1 — É proibido ao empregador:

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

2 — É garantido, nos termos da lei, o direito à greve e a proibição a qualquer forma de *lockout*.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3 — Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical, que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 — Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados e delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta, devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego, bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

## CAPÍTULO VII

### **Faltas**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considera reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — O somatório das horas de trabalho em falta, para apuramento do período de trabalho normal diário, apenas pode ser efectuado durante o ano civil em causa.

6 — Não são considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não exceda uma hora por mês.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adoptantes ou adoptados, padrastos ou enteados do cônjuge não separado de pessoas e bens e pessoa que viva em união de facto ou de economia comum com o trabalhador — cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Falecimento de outro parente ou afim, na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) — dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos, agência funerária ou certidão de óbito.
d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
e) Deslocações à escola do responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, até quatro horas.	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
f) Casamento — 15 dias seguidos	Documento passado pela conservatória do registo civil.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais.	Documento comprovativo emitido pela entidade competente.
h) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, segurança social ou outras a ela inerentes — durante o tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
i) Prestação de 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 ou afim na linha recta — até 15 dias por ano.	Documento adequado à situação.
j) Candidatos a eleições para cargos públicos.	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral.
k) As que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação.	
l) Outras faltas que a lei qualifique como justificadas.	Documento adequado à situação.

3 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

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

5 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

6 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7 — Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8 — A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição 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:

- As referidas nas alíneas a) e i) da cláusula anterior, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;
- As referidas na alínea h) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- As referidas na alínea j) da cláusula anterior que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- As referidas na alínea k) na cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis.

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

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



5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Retribuição**

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

##### **Retribuições mínimas**

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes da tabela do anexo III.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3 — A empresa entregará, no acto de pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária**

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

Às retribuições efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de € 21,10 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

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

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

- a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — Para efeitos do cálculo do trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

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

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

2 — Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Se a prestação do trabalho tiver duração igual ou inferior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber meio dia de trabalho, calculado nos mesmos termos.

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório, deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de férias**

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão do empregador um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou no início do primeiro período de férias, se estas forem repartidas.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

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

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

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

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 28,15.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

## **CAPÍTULO IX**

### **Refeições e deslocações**

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor

de € 3,25, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores mínimos:

Almoço — € 10,55;  
Jantar — € 10,55;  
Pequeno-almoço — € 3,20.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Alojamento e subsídio de deslocação

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

- A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;
- A subsídio de deslocação nos montantes de € 3,20 e € 6,85 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licenças e dispensas por maternidade e paternidade

1 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são ainda assegurados os seguintes direitos:

Protecção da maternidade e da paternidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p>Licença por maternidade:</p> <p>120 dias consecutivos, sendo 90 obrigatoriamente a seguir ao parto;</p> <p>Opção por um acréscimo de 25 % (30 dias), a gozar a seguir ao parto, desde que a comunique ao empregador até 7 dias após o parto;</p> <p>Acréscimo de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;</p> <p>14 a 30 dias por aborto espontâneo.</p>	<p>Atestado médico ou certidão de nascimento.</p>

Protecção da maternidade e da paternidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p>Licença por paternidade:</p> <p>Cinco dias úteis seguidos ou interpolados;</p> <p>Em caso de incapacidade física ou psíquica e por morte de mãe ou por decisão conjunta do casal, tem direito a gozar o remanescente dos dias de licença por maternidade conferidos à mãe.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Comunicar cinco dias antes do início do período consecutivo ou interpolado. Em caso de urgência, logo que possível.</li> <li>Em caso de incapacidade ou morte da mãe, comunicar logo que possível e apresentar atestado médico ou certidão de óbito.</li> <li>Em caso de decisão conjunta dos pais, comunicar 10 dias antes e apresentar: <ol style="list-style-type: none"> <li>Documento da decisão conjunta;</li> <li>Período de licença por maternidade gozado pela mãe.</li> </ol> </li> </ol>
<p>Licença por adopção de menor de 15 anos:</p> <p>100 dias consecutivos para a candidatura(s) a adoptante(s);</p> <p>Acréscimo de 30 dias para cada adopção além da primeira, em caso de adopções múltiplas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Comunicar 10 dias antes o início da licença e em caso de urgência, logo que possível. Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.</li> <li>Sendo os cônjuges adoptantes trabalhadores, será apresentado: <ol style="list-style-type: none"> <li>Documento da decisão conjunta;</li> <li>Declaração do período da licença gozado pelo cônjuge;</li> <li>Prova de que o cônjuge informou o respectivo empregador da decisão conjunta.</li> </ol> </li> </ol>
<p>Licença parental para assistência a filho ou adoptado até 6 anos de idade:</p> <p>Três meses, a utilizar pelo pai ou pela mãe; ou</p> <p>Trabalhar a tempo parcial durante 12 meses; ou</p> <p>Períodos intercalados da licença parental e de trabalho a tempo parcial, dentro do limite de três meses.</p>	<p>Comunicar 30 dias antes do início do período da licença ou de trabalho parcial.</p>
<p>Faltas para assistência a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos ou portadores de deficiência ou doença crónica, independentemente da idade — até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência.</li> <li>Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo, ou está impossibilitado de prestar assistência.</li> <li>Em caso de internamento, declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ol>
<p>Faltas para assistência a netos, filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos — até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto.</p>	<p>Comunicar com cinco dias de antecedência e declarar que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;</li> <li>O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra</li> </ol>

Protecção da maternidade e da paternidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
	física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.
Licença especial para assistência: A filho ou a adoptado até 6 anos de idade depois de esgotados os períodos de licença parental até dois anos, prorrogável até três anos, no caso do nascimento do terceiro filho ou mais; A filho adoptado ou enteado com deficiência ou doença crónica menor de 12 anos — seis meses, prorrogável até quatro anos.	Comunicar ao empregador com antecedência de: a) 30 dias do início e termo do período pretendido para a licença. Na falta de indicação, a licença tem a duração de seis meses; b) 15 dias do termo do período da licença a intenção de regressar ao trabalho ou de a prorrogar; c) Apresentar declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra de licença ou está impedido ou inibido de exercer o poder paternal.
Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho.	Prova da impossibilidade da comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.
Dispensa diária para amamentação ou aleitação:  Dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora, durante todo o tempo de amamentação; Acrescem trinta minutos por cada gemelar além do primeiro; Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano.	1 — Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho. 2 — Apresentação, após o 1.º ano de vida do filho, do atestado médico justificativo. 3 — A dispensa para aleitação pode ser exercida pela mãe ou pelo pai ou por ambos e ser comunicada e justificada pelo beneficiário ao empregador 10 dias antes do seu início.

2 — As dispensas para consultas pré-natais e as dispensas diárias para amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3 — As restantes ausências previstas no n.º 1 são consideradas como prestação efectiva de serviço e não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, devendo o trabalhador requerer à segurança social o subsídio legalmente estabelecido para a respectiva situação.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os seguintes direitos especiais:

- Dispensa, até duas horas diárias, quando necessário, para frequência das aulas, sem perda de retribuição;
- Dispensa, até dois dias, para prestação de prova escrita ou oral, sem perda de retribuição;
- Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas nas alíneas anteriores, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova das suas condições de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano de cessação;
- Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano de cessação e ao subsídio correspondente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito ao empregador e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste CCT.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa, ocorrendo justa causa**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a termo, quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à empresa a prova de existência da justa causa invocada.

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato unilateralmente, devendo comunicar a decisão, por escrito, com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade na empresa.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador, sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono de lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 15 dias úteis consecutivos sem que apresente qualquer comunicação.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

## CAPÍTULO XII

### **Poder disciplinar**

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as sanções seguintes:

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder 30% da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 12 dias.

3 — As sanções por perda de dias de férias aplicadas a um trabalhador não podem exceder dois dias úteis em cada ano civil.

4 — As sanções previstas nas alíneas c) a f) do n.º 1 só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 121.º do Código do Trabalho;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até três anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou à apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar o empregador por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de trabalhador que integre comissões sindicais ou intersindicais, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido no n.º 6 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- c) No caso de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Tramitação processual disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade empregadora comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia da documentação à associação sindical respectiva.

3 — 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 as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

5 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparecência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deverá ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

10 — No caso de despedimento, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o número anterior.

## CAPÍTULO XIII

### Apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança previstos na lei.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença**

Em caso de doença, a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de Dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — As empresas descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestem serviço, assim autorizem.

3 — A declaração de autorização referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador, o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente ao da sua entrega.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Comissão paritária**

##### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos, serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões de competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para a deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao ministério responsável pela área do trabalho, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Disposições finais e transitórias**

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá a adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a qualquer acto ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Extinção e reclassificação de categorias profissionais e profissões

1 — São extintas as seguintes categoriais e profissões: técnico examinador, contabilista, programador, tesoureiro, assistente administrativo (perfil profissional de 2003), secretário de direcção, escriturário de 1.<sup>a</sup> classe, caixa, escriturário de 2.<sup>a</sup> classe, cobrador, telefonista, contínuo, guarda, porteiro, estagiário (3.<sup>o</sup> ano), estagiário (2.<sup>o</sup> ano) e estagiário (1.<sup>o</sup> ano).

2 — Tabela de reclassificações:

Actual	Após a entrada em vigor da convenção
Assistente administrativo . . . . .	Técnico(a) administrativo(a).
Secretário(a) de direcção . . . . .	Técnico(a) de secretariado.
Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> e caixa . . . .	Assistente administrativo do grau II.
Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Assistente administrativo do grau I.
Contínuo(a) . . . . .	Contínuo(a) (mais de três anos).
	Contínuo(a) (menos de três anos).
Estagiário(a) 1. <sup>o</sup> ano, 2. <sup>o</sup> ano e 3. <sup>o</sup> ano.	Estagiário(a) administrativo(a).

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — As partes consideram que, globalmente, o presente CCT proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Assistente administrativo(a).* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros). Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Chefe de divisão/departamento/serviços/contabilidade.* — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico ou do empregador, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro da divisão ou departamento ou serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da divisão ou departamento ou serviços, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão ou departamento ou serviços.

*Chefe de secção.* — O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

*Contínuo(a).* — 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 a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

*Director(a) de escola de condução.* — É o que, para além das funções de instrutor e da gestão corrente das actividades da escola que lhes estão cometidas, deve ainda:

- Coordenar, orientar e fiscalizar os instrutores no cumprimento dos seus deveres;
- Promover a actualização de conhecimentos dos instrutores;

- c) Zelar pela transmissão de conhecimentos aos instruendos através das metodologias adequadas;
- d) Informar o titular do alvará sobre as questões respeitantes aos instrutores e ao pessoal administrativo, bem como acerca da necessidade de melhoria das instalações e do apetrechamento;
- e) Fazer a avaliação formativa dos instruendos, apoiando o instrutor;
- f) Analisar o registo de reclamações e propor as soluções adequadas, com conhecimento à Direcção-Geral de Viação;
- g) Estar atento à actividade da secretaria no que respeita aos elementos de registo dos alunos.

*Director(a) de serviços ou chefe de escritório.* — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades do empregador de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, 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. Pode propor a aquisição de equipamento.

*Estagiário(a) administrativo(a).* — O trabalhador assistente administrativo que faz o estágio ou a adaptação profissional.

*Instrutor(a).* — O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

*Técnico(a) de secretariado.* — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas. Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção. Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia

a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo. Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

*Técnico(a) administrativo(a).* — É o profissional que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-as, de acordo com os procedimentos adequados. Atende e informa o público interno e externo à empresa: presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos



à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

**Técnico(a) de contabilidade.** — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

**Trabalhador(a) de limpeza.** — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

## ANEXO II

### Condições específicas e carreira profissional

#### I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

## II — Carreira profissional

### Princípios gerais

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até dois anos, auferindo 85 % da retribuição prevista para o assistente administrativo de grau I (nível 8) na tabela de retribuições.

## III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

## ANEXO III

**Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director(a) de serviços .....	1 175,75
2	Chefe de escritório .....	877,60
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade .....	802,15
4	Chefe de secção ..... Técnico(a) de contabilidade .....	730,90
5	Técnico(a) administrativo(a) ..... Técnico(a) de secretariado .....	671,50
6	Instrutor(a) <sup>(1)</sup> .....	653,30
7	Assistente administrativo(a) II .....	650,15
8	Assistente administrativo(a) I .....	580,60
9	Contínuo (mais de três anos) .....	540,55

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
10	Trabalhador(a) de limpeza .....	513,15
11	Contínuo (até três anos) .....	403,60

(<sup>1</sup>) O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6.

Lisboa, 31 de Julho de 2006.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

*Eduardo Manuel Vieira Dias*, presidente da direcção, e mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:  
*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

Depositado em 8 de Agosto de 2006, a fl. 142 do livro n.º 10, com o n.º 184/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# **CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

## **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

### **Área e âmbito**

1 — Este contrato colectivo de trabalho aplica-se:

- a) Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que desenvolvem a actividade comercial e ou de prestação de serviços no distrito de Braga inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos outorgantes;
- b) .....
- c) .....
- d) .....

2 — .....

3 — Para o cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma e 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, são abrangidos pela presente convenção 16 500 trabalhadores ao serviço das 7500 empresas da região abrangida pelo contrato.

## **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

### **Vigência e denúncia**

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais, sendo válido pelo período de um ano.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....

## **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

### **Disposição final**

1 — O presente CCT, ora republicado, corresponde, com excepção do aditamento de um n.º 3 à cláusula 1.<sup>a</sup>, de uma alteração ao n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do CCT entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, 26, de 15 de Julho de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, e 28, de 29 de Julho de 2003, não comportando ainda o acervo jurídico subsequente à entrada em vigor da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, tendo como único objectivo garantir a existência de um conjunto de normas que regule as relações entre as empresas e os trabalhadores abrangidos durante o período de vigência acordado, durante o qual as partes se comprometem a negociar a revisão global do clausulado.

2 — Fica expressamente acordado que a próxima tabela salarial incorporará um aumento de 2,5 % relativo ao ano 2005.

3 — As entidades outorgantes do CCT comprometem-se a desenvolver todos os esforços para que dentro do prazo de vigência sejam negociados um novo clausulado e uma nova tabela salarial aplicáveis às empresas e aos trabalhadores abrangidos.

Braga, 20 de Junho de 2006.

Pela ACB — Associação Comercial de Braga Comércio, Turismo e Serviços:

*Alberto Pereira*, mandatário.

Pela ACIB — Associação Comercial e Industrial de Barcelos:

*Filipe Santos*, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

*Fernando Manuel Gonçalves Pinto*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Guimarães:

*Lotário José Machado Sousa*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão:

*Francisco José Nunes Pereira*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:

*Mário José de Azevedo Oliveira*, mandatário.

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

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho:

*António Meireles Magalhães Lima*, mandatário.

## CAPÍTULO I

### Área e âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho aplica-se:

- a) Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que desenvolvem a actividade comercial e ou de prestação de serviços no distrito de Braga inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos outorgantes;
- b) Às entidades patronais que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazénista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritas nas associações patronais outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações ou convenções específicas;
- c) Consideram-se abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que se dediquem à exploração de venda por mecanismos automáticos e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio e os trabalhadores ao seu serviço;
- d) Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade em oficinas e ou departamentos de apoio em relação ao seu comércio ou serviço.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério da Qualificação e do Emprego, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por portaria a todas as empresas e todos os trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

3 — Para o cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, são abrangidos pela presente convenção 16 500 trabalhadores ao serviço das 7500 empresas da região abrangida pelo contrato.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente contrato entra em vigor, nos termos legais, sendo válido por um período de um ano.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e as revisões seguintes a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — As partes outorgantes obrigam-se ao cumprimento imediato deste contrato, independentemente da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A denúncia deverá ser feita nos 60 dias anteriores ao termo do período de vigência deste contrato e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

5 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo de 30 dias a contar da data da recepção da proposta de denúncia.

6 — Apresentada a contraproposta, as negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes ao da recepção da resposta à proposta.

7 — A ausência de contraproposta no prazo referido no n.º 4 supra entende-se como aceitação tácita da proposta.

## CAPÍTULO II

### Livre exercício do direito sindical na empresa

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver, nos termos da lei, actividade sindical dentro das empresas.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os corpos gerentes do sindicato e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem para a aplicação de qualquer sanção abusiva.

2 — As faltas dadas pelos corpos gerentes do sindicato para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção do sindicato beneficia de um crédito de cinco dias por mês, sem perda do direito à retribuição.

4 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas remuneradas, que não pode ser inferior a oito horas por mês.

5 — O crédito de horas atribuído no número anterior refere-se ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

6 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e, no caso dos delegados sindicais, sem que o sindicato tenha prévio conhecimento.

7 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações e outras informações de carácter sindical ou relativas aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

8 — O despedimento de delegados sindicais ou de trabalhadores nas condições referidas no n.º 1 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com todos os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro da prevista no n.º 10 da cláusula 42.ª, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 6.ª

##### Assembleia de trabalhadores

1 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical da empresa ou pelos delegados sindicais e ainda por 50 trabalhadores ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Para os efeitos do número anterior, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de um local apropriado no interior da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora a 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 vinte e quatro horas.

### CAPÍTULO III

#### Condições de admissão, categorias profissionais e carreiras profissionais

#### Cláusula 7.ª

##### Condições mínimas de admissão

1 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores abrangidos por este contrato é fixada em 16 anos.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os contínuos, porteiros, motorista, vendedores, guardas, cobradores, vigilantes, chefes de pessoal auxiliar e chefes de grupo de guardas, cuja idade mínima é de 21 anos.

#### 3 — Aprendizagem:

3.1 — Trabalhadores de armazém — são admitidos com a categoria de praticante os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive.

#### 3.2 — Marceneiros, carpinteiros e metalúrgicos:

- a) São admitidos com a categoria de aprendiz os trabalhadores de 16 a 18 anos, inclusive;
- b) Para os trabalhadores menores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou formação profissional dos cursos técnicos do ensino oficial, o período de aprendizagem será reduzido a metade.

#### 3.3 — Electricistas:

- a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;
- b) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço;
- c) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato e ainda pela carteira profissional passada pelo respectivo sindicato.

3.4 — Rodoviários — os motoristas têm, obrigatoriamente, de possuir carta de condução de veículos pesados, desde que o peso bruto do veículo exceda 3500 kg.

#### 3.5 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade;
- b) Têm preferência na admissão os trabalhadores titulares de carteira profissional;
- c) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano efectivo;
- d) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano efectivo para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, despenseiro e controlador-caixa e de seis meses para as categorias de empregado de balcão e empregado de balcão/mesas de *self-service* comercial;
- e) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a categoria de cozinheiro será de dois anos;
- f) Para o cômputo do período de aprendizagem, serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou em secções afins das várias empresas que o con-

tratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

### 3.6 — Trabalhadores de panificação:

- a) O período de aprendizagem é de dois anos, não podendo, de qualquer forma, decorrer mais de um ano de aprendizagem após o trabalhador completar 18 anos de idade;
- b) Os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos terão apenas um período de aprendizagem de um ano;
- c) A admissão de panificadores é condicionada à existência nos estabelecimentos para que sejam contratados de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

### 3.7 — Técnicos paramédicos:

- a) É vedada a admissão de trabalhadores para o exercício das funções de técnico paramédico a todos os indivíduos que não possuam o respectivo curso oficial, salvo se este não existir à data da entrada em vigor da presente deliberação;
- b) Ocorrendo a situação prevista na parte final da alínea a), só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais os indivíduos que, tendo como idade mínima os 18 anos, possuam o 12.º ano de escolaridade do ensino secundário ou equivalente;
- c) Os indivíduos que não possuam o respectivo curso oficial serão admitidos como praticantes;
- d) As habilitações referidas nas alíneas a) e b) não serão exigidas aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente alteração desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à categoria profissional prevista.

### 3.8 — Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives:

- a) A aprendizagem será de três anos para os aprendizes admitidos com 16 anos de idade e poderá decorrer numa ou em várias empresas;
- b) Quando um aprendiz completar 18 anos de idade, verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar;
- c) Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 anos ou mais, a aprendizagem será de dois anos;
- d) O tempo de aprendizagem, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade na profissão, desde que certificado por qualquer meio idóneo;
- e) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem;
- f) Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- g) O período de prática dos pré-oficiais é de dois anos, salvo quando tenham completado a aprendizagem ou sejam possuidores de diploma emanado da escola da Casa Pia de Lisboa ou de organismos oficiais, em que aquele período será de um ano;
- h) Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que terminem o período de prática.

3.9 — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria — o lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.ª com, pelo menos, três anos de categoria.

4 — Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais indivíduos que tenham como habilitações literárias as mínimas exigidas por lei.

5 — As datas de nascimento e de admissão, a filiação e a residência dos trabalhadores sindicalizados admitidos constarão do registo existente no sindicato.

6 — A admissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados no n.º 1 desta cláusula obriga as entidades patronais a imediata anulação do contrato de trabalho e ao pagamento imediato ao indivíduo indevidamente contratado de uma indemnização equivalente a seis meses de remuneração de base, correspondente à categoria para a qual fora admitido.

7 — Para que os sindicatos possam ter em ordem todos os dados a que se referem os números anteriores, as entidades patronais deverão informá-los no prazo máximo de 30 dias a contar a partir da admissão de qualquer trabalhador.

#### Cláusula 8.ª

##### Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e nos contratos por tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — A duração do período experimental referida no número anterior pode ser reduzida por contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 9.ª

##### Trabalho em tempo parcial

1 — Os trabalhadores contratados em regime de tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo prestado, usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade, e gozarão de preferência no provimento de postos e trabalho a tempo inteiro.

2 — Aos trabalhadores admitidos a tempo parcial serão obrigatoriamente aplicadas todas as disposições deste CCT.

3 — As entidades patronais deverão preferir na admissão de trabalhadores em tempo parcial trabalhadoras com responsabilidades familiares e trabalhadores que frequentem estabelecimentos do ensino oficial.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Registo dos desempregados

1 — Quando as entidades patronais pretendam admitir qualquer trabalhador, devem consultar previamente os registos de desempregados do centro de emprego e do sindicato da respectiva área, sem prejuízo da liberdade de admissão de terceiros.

2 — Para os efeitos do número anterior, os sindicatos obrigam-se a organizar e a manter em dia o registo de desempregados, com a indicação das empresas onde prestaram serviço, da categoria profissional, da retribuição auferida e da data da cessação do respectivo contrato de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Quadros

1 — As entidades patronais, sempre que tenham ao seu serviço trabalhadores sindicalizados, obrigam-se a organizar e remeter ao sindicato, no prazo de 30 dias a contar a partir da data da entrada em vigor deste CCT, para verificação do quadro, uma relação nominal, em quadruplicado, com cópia para a associação patronal, abrangendo o pessoal ao seu serviço e os trabalhadores a cumprir o serviço militar ou em situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, donde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, morada, número de sócio do sindicato e de inscrição na previdência, data de nascimento, data de admissão, data da última promoção na categoria, habilitações literárias, categoria profissional e retribuição respectiva.

2 — Sempre que se verifique qualquer alteração na constituição dos quadros, deverá a empresa comunicá-la por escrito ao sindicato e à associação patronal no prazo de 30 dias a contar a partir da data da alteração.

3 — O sindicato devolverá, depois de anotados e visados, um dos exemplares, que se destina a ser afixado em lugar bem visível do estabelecimento, destinando-se o outro aos delegados sindicais e o terceiro ao arquivo do sindicato, sendo o quarto remetido à delegação do IDICT.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, bem como integradas no quadro de níveis de qualificação constantes do anexo II.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Proporções mínimas

###### A) Trabalhadores do comércio e armazém

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente a exigência

do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores ao serviço possuir as qualificações requeridas para o desempenho da função, ouvida a comissão sindical da empresa, delegados sindicais ou, na sua falta, os trabalhadores.

2 — Sempre que a entidade patronal, independentemente do estabelecido neste contrato, tenha necessidade de promover trabalhadores, deverá ter em conta as maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo cursos de formação e aperfeiçoamento, a competência profissional e a antiguidade, ouvida a comissão sindical ou, se esta não existir, ouvidos os delegados sindicais e, na sua falta, os trabalhadores.

3 — É obrigatória a existência de um caixeiro encarregado pelo menos nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja três ou mais caixeiros. Havendo secções diferenciadas, haverá um caixeiro-chefe de secção sempre que o número de trabalhadores na secção seja igual ou superior a três.

4 — Na classificação dos trabalhadores que exerçam funções de caixeiro será observada a proporção estabelecida no quadro base de densidades, podendo o número de primeiros-caixeiros e segundos-caixeiros, operadores especializados e operadores de 1.<sup>a</sup> ser superior ao mínimo fixado para cada uma das categorias.

5 — Relativamente aos trabalhadores de comércio, as entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2 + 25% dos trabalhadores constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

###### B) Trabalhadores de escritório

1 — Nos escritórios com mais de 18 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de direcção ou de serviços por cada 12 trabalhadores de escritório.

3 — É obrigatória a existência em cada escritório, dependência, delegação, filial ou sucursal, por cada seis profissionais de escritório, de um chefe de secção ou categoria superior a esta.

4 — As entidades patronais com um mínimo de cinco, quatro ou três profissionais de escritório por dependência, sucursal, filial ou delegação terão de atribuir a um deles a categoria de escriturário de 1.<sup>a</sup>, escriturário de 2.<sup>a</sup> ou escriturário de 3.<sup>a</sup>, respectivamente.

5 — Nas classificações dos profissionais que exerçam as funções de escriturário será observado o quadro base de densidade (anexo V), podendo o número de escriturários de 1.<sup>a</sup>, escriturários de 2.<sup>a</sup> e escriturários de 3.<sup>a</sup> ser superior ao mínimo fixado para cada uma das categorias.

6 — O número de estagiários e dactilógrafos/operadores de computador, tomados em conjunto, não poderá exceder 50% do número de escriturários, fazendo-se

o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

7 — Nos escritórios com menos de três trabalhadores é sempre permitida a existência de um dactilógrafo/operador de computador.

#### C) Electricistas e técnicos de rádio e televisão

1 — As firmas obrigam-se a observar as densidades mínimas para as categorias previstas, podendo o número de trabalhadores das categorias superiores ser excedido em prejuízo das categorias inferiores:

- a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais;
- b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100% o número de oficiais;
- c) Os trabalhadores electricistas com funções de chefia nas casas com três ou mais oficiais são equiparados para todos os efeitos legais a chefe de equipa;
- d) Nos estabelecimentos com 10 ou mais oficiais electricistas tem de haver um classificado como encarregado; por 20 ou mais trabalhadores electricistas, dois encarregados.

2 — Havendo apenas um trabalhador, este será obrigatoriamente oficial, após o respectivo período de aprendizagem.

#### D) Trabalhadores de panificação

Serão obrigatoriamente observadas as seguintes proporções:

- a) Um caixeiro de padaria encarregado, um forneiro, um amassador e um panificador nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;
- b) Um caixeiro de padaria encarregado, um forneiro, um amassador e os panificadores necessários nos estabelecimentos cuja cozedura média diária se situe entre 251 kg e 500 kg de farinha;
- c) Um encarregado de fabrico e os forneiros, amasadores e panificadores necessários nos estabelecimentos cuja cozedura média diária seja superior a 501 kg de farinha;
- d) O número de aprendizes não poderá exceder 20% do de profissionais que prestem serviço na secção. É porém permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco;
- e) As vagas que se verifiquem em relação às proporções mínimas serão obrigatoriamente preenchidas no prazo de 10 dias;
- f) Nenhuma alteração das condições de trabalho que impliquem aumento da carga de trabalho pode ser posta em execução sem prévio acordo dos órgãos sindicais existentes na empresa.

#### E) Marceneiros

É obrigatória a existência de chefes de secção sempre que o número de trabalhadores marceneiros na secção ou no estabelecimento seja igual ou superior a cinco.

#### F) Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives

Sem prejuízo do disposto em outras cláusulas desta convenção, os relojoeiros, técnicos de reparação e ourives serão classificados segundo os quadros mínimos de densidade previstos no anexo V.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

##### A) Caixeiros, trabalhadores de armazéns e de escritórios e correlativos

1 — O tempo máximo na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2 — Os praticantes, logo que completem três anos de aprendizagem ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos a caixeiro-ajudante ou operador-ajudante.

3 — Os caixeiros-ajudantes, operadores-ajudantes, terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, operadores de 2.<sup>a</sup> e operadores de 1.<sup>a</sup>, logo que completem três anos de serviço nestas categorias, serão automaticamente promovidos à categoria imediatamente superior, podendo, no entanto, o trabalhador ser promovido em menos tempo, consoante o valor e o mérito reconhecido pela entidade patronal.

4 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade e caso não possuam as habilitações literárias mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório, serão promovidos a contínuos.

5 — Os praticantes de armazém, logo que completem os 18 anos de idade ou completem dois anos de aprendizagem, serão obrigatoriamente promovidos à categoria imediata.

6 — Os estagiários para escriturário, logo que completem dois anos naquela categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

7 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria respectiva, passarão automaticamente ao grau imediato de escriturário, contando-se o tempo que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do presente CCT.

8 — Os dactilógrafos/operadores de processamento de texto, após três anos de permanência na categoria, ingressarão no quadro de escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

##### B) Restantes sectores profissionais

1 — Carpinteiros:

1.1 — Os aprendizes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a praticantes após três anos de aprendizagem.

1.2 — Os aprendizes de caixoteiro ou carpinteiro de embalagens serão promovidos a praticantes após dois anos de aprendizagem.

1.3 — Os praticantes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a oficial de 2.<sup>a</sup> após três anos de prática.

1.4 — Os praticantes de carpinteiro de embalagens ou caixoteiro serão promovidos a carpinteiro de embalagens ou caixoteiro após três anos de prática.

## 2 — Marceneiros:

2.1 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir o curso complementar de aprendizagem ou formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante.

2.2 — O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de dois anos e de um ano das categorias profissionais onde o mesmo seja permitido, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 ou 17 anos, respectivamente.

2.3 — Períodos máximos dos tirocínios de praticantes:

- a) Será de três anos para as categorias de dourador de ouro fino, pintor-decorador, entalhador e acabador de móveis;
- b) Será de dois anos para as categorias de marceneiro, pintor de móveis, polidor manual, polidor mecânico, envernizador, estofador, montador de móveis e dourador de ouro de imitação;
- c) Será de um ano para as restantes categorias.

3 — Electricistas e técnicos de rádio e televisão nas categorias profissionais inferiores à de oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes admitidos com 16 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os aprendizes com mais de 16 anos de idade e menos de 18 anos passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;
- c) Os aprendizes com mais de 18 anos ascenderão à categoria de ajudantes após três períodos de seis meses;
- d) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficial após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- f) Os trabalhadores electricistas maiores de 18 anos que provem ter frequentado com aproveitamento os cursos técnico-profissionais de ramo eléctrico terão, pelo menos, a categoria de ajudante do 2.<sup>o</sup> ano;
- g) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério para a Qualificação e o Emprego através do Instituto do Emprego e da Formação Profissional terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.<sup>o</sup> período;
- h) Os trabalhadores electricistas com 18 ou mais anos de idade diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de 2.<sup>o</sup> grau dos torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Elec-

tromecânica terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.<sup>o</sup> período;

- i) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 3.<sup>o</sup> período.

## 4 — Metalúrgicos:

4.1 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

4.2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial.

4.3 — O tempo de aprendizagem ou de praticante dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

4.4 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz ou praticante, ser-lhe-á, obrigatoriamente, passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem ou de praticante que já possui, com a indicação da profissão ou das profissões em que se verificou.

4.5 — As empresas obrigam-se a respeitar as promoções dos trabalhadores, de acordo com as condições a seguir estipuladas:

- a) O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de dois anos e de um ano, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente;
- b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos;
- c) O período máximo de tirocínio dos praticantes que não tenham aprendizagem nos termos do n.<sup>o</sup> 4.2 será de dois anos e de um ano, conforme sejam admitidos com 16 e 17 ou mais anos, respectivamente.

5 — Vestuário — o(a) costureiro(a), o(a) bordador(a) e o oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureiro(a) especializado(a), bordador(a) especializado(a) e oficial especializado logo que completem três anos de permanência na categoria.

## 6 — Técnicos de computadores:

6.1 — Os técnicos estagiários de computadores, após a frequência, com aproveitamento, de cursos oficiais adequados e necessários a intervenções práticas, durante um período de duração máxima de um ano, e análise final, serão promovidos a técnico auxiliar.

6.2 — Os técnicos auxiliares de computadores, após um período máximo de um ano de permanência na categoria, serão promovidos a técnico de primeira linha.

6.3 — Poderão ser promovidos à categoria de técnico de suporte de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e após um ano de permanência na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar.

6.4 — Poderão ser promovidos a técnico de sistema de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e após um período de um ano e meio de permanência



na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar.

7 — Técnicos de electromedicina [electromecânica/pneumática/material cirúrgico/raios X (parte electromecânica)]:

7.1 — Os técnicos estagiários, após a frequência, com aproveitamento, de cursos adequados e necessários a intervenções práticas, durante um período de um ano, e análise final, serão promovidos a técnico auxiliar.

7.2 — Os técnicos auxiliares, após um período de um ano na categoria, serão promovidos à categoria de técnico do grau III.

7.3 — Poderão ser promovidos à categoria de técnico do grau II os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na categoria (sua definição) e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

7.4 — Poderão ser promovidos a técnicos do grau I os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

8 — Técnicos de electromedicina/electrónica médica:

8.1 — Os técnicos estagiários de electromedicina, electrónica médica, após a frequência, com aproveitamento, de cursos adequados e necessários a intervenções práticas, durante um período com a duração máxima de um ano, e análise final, serão promovidos a técnico auxiliar.

8.2 — Os técnicos auxiliares (electrónica médica), após um período máximo de um ano de permanência na categoria, serão promovidos a técnico auxiliar.

8.3 — Poderão ser promovidos à categoria de técnico de electrónica médica (grau II) os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

8.4 — Poderão ser promovidos a técnico de electrónica médica (grau I) os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

9 — Trabalhadores em carnes:

9.1 — O segundo-oficial será promovido a primeiro-oficial logo que complete quatro anos na categoria.

9.2 — O ajudante será promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade.

9.3 — O praticante ascenderá à categoria de ajudante após dois anos na categoria.

10 — Trabalhadores da hotelaria:

10.1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 10.3, haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, cozinheiro, despenseiro e controlador-caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

10.2 — O estágio tem uma duração de um ano, salvo para os trabalhadores que tenham terminado com aproveitamento o curso de reciclagem das escolas hoteleiras, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

10.3 — Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.º grau da categoria respectiva, os

trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses.

10.4 — Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente no 1.º grau da categoria respectiva.

10.5 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

10.6 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

11 — Trabalhadores de panificação:

11.1 — Findo o período de aprendizagem, o trabalhador será obrigatoriamente promovido a panificador.

11.2 — Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

11.3 — Para os efeitos do número anterior, a entidade patronal observará os seguintes factores:

- 1) Competência profissional;
- 2) Antiguidade.

11.4 — Para os efeitos do número anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais.

12 — Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives:

12.1 — Os oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes poderão requerer a qualquer tempo um exame de avaliação de conhecimentos a fim de ascenderem à classe imediatamente superior, nos termos do n.º 12.4.

12.2 — Os trabalhadores que ascenderem à categoria imediatamente superior nos termos do n.º 12.1 terão de, obrigatoriamente, permanecer nesta categoria durante 12 meses.

12.3 — Tal exame será efectuado perante uma comissão de avaliação composta por um elemento designado por uma associação patronal representativa do sector de actividade, outro designado por uma associação sindical representativa do mesmo sector de actividade profissional e um representante credenciado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional ou outra entidade em que as partes anuam.

12.4 — A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame, os três elementos indicados no n.º 12.3 decidirem por maioria em tal sentido.

12.5 — Haverá em cada ano três épocas de exame, nos meses de Abril, Agosto e Dezembro, os quais se realizarão em local a designar por ambas as partes em função do número de trabalhadores inscritos.

12.6 — As inscrições serão obrigatoriamente efectuadas nos sindicatos respectivos, os quais accionarão a comissão de avaliação.

12.7 — No prazo máximo de 60 dias após a publicação deste contrato, será elaborado pelas partes um regulamento de exames de avaliação.

Se findo o referido prazo o regulamento não estiver elaborado, os exames processar-se-ão nos termos previstos nesta cláusula.

12.8 — O presente regime especial de promoção dos oficiais de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> classes será aplicável com exclusão de qualquer outro, nomeadamente o previsto no n.º 14.

13 — Pessoal de fabrico, pastelaria e confeitaria:

13.1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de oficial ou operário serão obrigatoriamente classificados como aspirante ou ajudante, respectivamente.

14 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou de profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

15 — Os trabalhadores que não se conformem com a classificação que lhes tenha sido atribuída na relação enviada ao sindicato deverão dirigir-se a este para que tente a conciliação. Se a conciliação não resultar, o sindicato dará seguimento pelas vias legais ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

16 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador possuir na categoria ou classe à data da entrada em vigor do presente contrato.

#### CAPÍTULO IV

##### Direitos, deveres e garantias das partes

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Observar as normas em vigor no que respeita a segurança, saúde e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato ou de outros diplomas legais;
- d) Emitir declarações aos seus trabalhadores, quando por estes solicitadas, devendo constar delas a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- e) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores às suas ordens;
- f) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvidos os trabalhadores, nos termos do n.º 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>;
- g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa ou ainda do sector de actividade.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lock-out*;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-

pedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições do contrato individual de trabalho de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo casos especiais, mediante acordo prévio do trabalhador, do sindicato e do Ministério para a Qualificação e o Emprego;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, excepto quando a mudança resulte de necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 3 *infra*;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, 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 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo moral ou material relevante.

4 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas no presente contrato, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo relevante para o trabalhador.

5 — Todo o acréscimo de despesas resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Direito à greve

Nos termos da lei em vigor, é assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve.

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos ou quaisquer regulamentos internos, excepto quando os mesmos se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia nem entrando em concorrência com ela, bem como mantendo sigilo profissional, condições indispensáveis para a viabilidade e o progresso das empresas;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal, jamais efectuando uma utilização abusiva dos mesmos;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Dar cumprimento ao presente CCT, bem como às determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é o seguinte:

- a) Trabalhadores de escritório, cobradores, telefonistas, técnicos de desenho e trabalhadores de informática — trinta e nove horas;
- b) Restantes sectores profissionais — quarenta horas.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores do comércio será, em princípio, distribuído de segunda-feira às 13 horas de sábado, em regime de semana-inglesa todo o ano.

3 — Relativamente às empresas que optem por abrir os estabelecimentos sábado todo o dia, o período normal de trabalho dos trabalhadores que prestem trabalho sábado de tarde será distribuído de terça-feira a sábado.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes poderão acordar outro dia de descanso complementar, que não a segunda-feira, a gozar nos cinco dias úteis imediatos.

5 — Relativamente às alterações dos horários de trabalho, designadamente às mudanças de regime estabelecidas nos n.ºs 2 e 3 *supra*, como sejam a passagem de um regime para outro, e vice-versa, as entidades empregadoras obrigam-se a comunicar aos trabalhadores afectados pelas alterações, com uma antecedência mínima de 15 dias, sob pena de não ser exigível.

6 — Nos sábados do mês de Dezembro haverá trabalho em tempo pleno nas empresas que laborem em regime de semana-inglesa todo o ano.

7 — Para compensação do trabalho realizado nos termos do número anterior, que não é considerado trabalho extraordinário nem em dia de descanso semanal, os trabalhadores descansarão obrigatoriamente em 26 de Dezembro e 2 de Janeiro imediatos, sendo os restantes dias a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador, com transferência para o 1.º dia útil imediato se acaso algum destes dias recair em dia feriado ou equiparado.

8 — Na Sexta-Feira Santa haverá trabalho em tempo pleno, bem como no sábado que precede a Páscoa, relativamente às empresas que adoptem o regime de semana-inglesa todo o ano.

9 — Para compensação do trabalho realizado nos termos do número anterior, o qual não é considerado trabalho extraordinário nem em dia de descanso semanal, os trabalhadores descansarão obrigatoriamente na segunda-feira de Páscoa e num dia a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador, a gozar dentro dos 10 dias seguintes.

10 — Os trabalhadores cujo horário de trabalho se prolongue para depois das 20 horas terão como compensação o acréscimo de 25% sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado na empresa durante o dia.

11 — Aos trabalhadores que cumpram um horário de mais de quatro horas de trabalho ininterrupto, a entidade patronal deverá facultar um período de quinze minutos de intervalo para alimentação.

12 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a três horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

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

3 — Os deficientes, as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses e os menores não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior.

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado nas seguintes situações:

- a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade;
- c) Por motivo de balanço e até ao limite de 30 dias em cada ano, poderá ser prolongado o trabalho diário até às 23 horas, com intervalo mínimo

de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

Os trabalhadores que frequentem qualquer grau do ensino oficial ou equivalente, cursos de reciclagem ou formação profissional têm direito às regalias previstas na lei à data da publicação do presente contrato.

## **CAPÍTULO VI**

### **Remuneração do trabalho**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho**

1 — As retribuições mínimas de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a categoria profissional, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, as partes fixa e variável e o trabalho extraordinário, os subsídios, as diuturnidades, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será obrigatoriamente feito até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 — Para o cumprimento do disposto nos números anteriores, o pagamento será efectuado durante as horas de trabalho em numerário, cheque, vale postal, depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador, podendo este indicar, se o entender, o número de conta.

5 — Os trabalhadores com responsabilidades pelo serviço de caixa e os que efectuem pagamentos, recebimentos e conferência de valores de forma regular terão direito a um abono mensal para falhas no valor estabelecido no anexo IV, sem prejuízo das diuturnidades vencidas e de quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de viajantes e praticistas**

1 — Aos trabalhadores caixeiros-viajantes e de praça que não auferam parte variável (comissões) será assegurada uma retribuição mensal mínima equivalente à do primeiro-caixeiro.

2 — Aos trabalhadores das categorias profissionais referidas no número anterior cuja retribuição seja mista (parte fixa mais comissões), a parte fixa não poderá ser inferior à remuneração mínima de terceiro-caixeiro.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o total da retribuição mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o primeiro-caixeiro.

4 — Em qualquer caso, da aplicação deste contrato não poderá resultar um aumento da parte fixa da retri-

buição que exceda 50% da remuneração mínima do primeiro-caixeiro.

5 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

6 — Para os trabalhadores com retribuição mista, os subsídios de Natal e de férias serão calculados no valor indicado para a respectiva parte fixa, mais a média dos valores calculados que recebeu ou tinha a receber nos últimos 12 meses (parte variável) ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

7 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao fim do mês subsequente àquele em que se efectuou.

8 — Não é permitido à entidade patronal só ter trabalhadores em regime exclusivo de comissões.

9 — Se o trabalhador transportar qualquer passageiro no interesse e com conhecimento da entidade patronal, será esta sempre responsável pelos danos resultantes de acidente de viação ocorrido em serviço.

10 — No caso de a entidade patronal fornecer viatura ao trabalhador, terá de incluir no seguro a responsabilidade pelos passageiros transportados gratuitamente.

11 — Aos caixeiros-viajantes e praticistas, bem como a todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, não pode ser alterada a área de trabalho sem prévio acordo dos profissionais.

12 — As comissões respeitantes às encomendas, quer em directo, quer telefonadas, quer por escrito, serão creditadas ao trabalhador da respectiva zona após boa cobrança.

13 — Os trabalhadores em serviço externo terão direito a ajudas de custo nos termos constantes do anexo V ou ao pagamento das respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

14 — Os profissionais que utilizem carro próprio ao serviço da empresa receberão por quilómetro 0,26 sobre o preço da gasolina.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho extraordinário**

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

- a) 75% se o trabalho for diurno;
- b) 100% se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 150% se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias de descanso semanal ou feriados.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se trabalho nocturno todo aquele que se realize entre as 20 e as 8 horas.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda aos trabalhadores o direito de descansar um dia por inteiro, num dos três dias seguintes, à sua escolha.

4 — Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula (consultar o *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, p. 660), em que:

*RH* = retribuição/hora;

*RM* = retribuição mensal;

*n* = número de horas de trabalho semanal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e de retribuição superiores por mais de 30 dias no período de um ano, passará a receber a retribuição mínima do substituído, durante o tempo que essa substituição durar, desde que o serviço se não coadune com a definição normal da sua categoria.

2 — Se a substituição durar mais de seis meses seguidos, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a retribuição respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato nas categorias sem acesso obrigatório auferirão por cada período de três anos de serviço na mesma categoria ou escalão uma diuturnidade, no valor estabelecido no anexo IV, sobre a retribuição real ou efectiva que vinham recebendo, até ao limite de três diuturnidades, independentemente de a sua retribuição real ou efectiva exceder ou não o valor resultante da soma da retribuição estabelecida por este contrato com as referidas diuturnidades.

2 — Para os efeitos do disposto no n.º 1, contar-se-á o número de diuturnidades já vencidas nos termos do contrato colectivo anterior, bem como o tempo decorrido após o vencimento da última diuturnidade.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderão ficar com vencimento real inferior ao que vinham auferindo com a diuturnidade que eventualmente lhes seria atribuída se não fosse a promoção.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a subsídio de Natal, igual a um mês de vencimento real ou efectivamente auferido.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 20 do mês de Dezembro.

3 — No ano da admissão ou da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, uma importância proporcional aos meses completos de serviço.

4 — O trabalhador impedido de prestar serviço, em virtude de doença ou acidente de trabalho, por período superior a 180 dias no decurso do ano terá direito a um subsídio de Natal correspondente a 50% daquele que teria se estivesse ininterruptamente ao serviço.

5 — Se o impedimento for inferior a 180 dias, receberá um subsídio de Natal calculado nos termos do n.º 3.

6 — Nas situações descritas no n.º 4, se o impedimento for inferior a 60 dias, o trabalhador manterá o direito à percepção integral do subsídio de Natal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio e retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição mencionada no n.º 2 *infra*, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — Os trabalhadores mantêm durante o período de férias o direito à retribuição que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação por cada dia completo de trabalho no montante definido no anexo II.

2 — As ausências de até duas horas por mês, desde que devidamente justificadas, não determinam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão um dia de descanso semanal obrigatório, que, em princípio, deverá ser ao domingo.

2 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores terão direito a descanso semanal complementar, conforme o seu período normal de trabalho, estabelecido de acordo a cláusula 19.<sup>a</sup>

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes dias:

Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal.

4 — Os estabelecimentos poderão funcionar no dia de feriado municipal. Os trabalhadores com os quais a empresa obtenha prévio acordo poderão prestar serviço neste dia, recebendo uma retribuição especial de 100% ou compensando-o com um dia de folga à sua escolha.

5 — Salvo o disposto no número anterior, o trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá aos trabalhadores o direito de descansar num dos três dias úteis imediatos e será pago nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato vinculados por contrato de trabalho sem termo ou a termo de duração igual ou superior a um ano terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da sua retribuição, 22 dias úteis de férias.

2 — No ano da admissão e após um período de 60 dias de trabalho efectivo, o trabalhador adquire o direito de gozar, nesse ano, um período de oito dias úteis de férias, desde que admitido no 1.º semestre.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — 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 casos especiais previstos nesta cláusula.

5 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal até ao dia 15 de Março.

6 — Não havendo acordo, competirá à entidade patronal fixar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

7 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, devendo neste último caso haver acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

8 — Presume-se o acordo do trabalhador desde que, afixado o mapa de férias, o trabalhador o não impugne dentro do prazo de oito dias úteis, por meio de carta, registada com aviso de recepção.

9 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa têm o direito de gozar as suas férias simultaneamente sempre que a empresa possua ao seu serviço, pelo menos, quatro trabalhadores.

10 — Terão direito a acumular as férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

11 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as suas férias antes da sua incorporação, devendo para tanto avisar antecipadamente a entidade patronal logo que convocados, ou, se preferirem, gozá-las quando regressarem ao serviço.

12 — Na impossibilidade de gozar férias na situação referida no número anterior, os trabalhadores receberão a remuneração correspondente.

13 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição e ao respectivo subsídio de férias correspondentes ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

14 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador terá direito à retribuição de um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio correspondente.

15 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para os efeitos de antiguidade.

16 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, doença essa devidamente comprovada e comunicada à entidade patronal, serão as mesmas suspensas, devendo ser retomadas logo após a alta.

17 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, exceptuando-se os casos previstos na lei, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

18 — Não se aplica o disposto no número anterior aos casos previstos nesta cláusula ou quando se verifique a cessação do contrato de trabalho.

19 — Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo na marcação do período de férias, a época de férias será fixada entre 1 de Julho e 30 de Setembro.

20 — Os trabalhadores menores deverão gozar as suas férias simultaneamente com os seus pais ou tutores.

21 — No caso de os cônjuges estarem ao serviço de empresas diferentes, a entidade patronal deverá esforçar-se por conseguir o gozo das férias em simultâneo.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês se não forem considerados justificados e serão considerados como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as ausências parciais deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção da referida no n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, que deverá ser comunicada com a antecedência mínima de 10 dias.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Participação de faltas

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

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

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, deverão os trabalhadores fazer chegar à entidade patronal, nos três dias subsequentes ao início da ausência, documento justificativo da mesma, salvo caso de força maior.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias úteis;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
  - i) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
  - ii) Até dois consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
- c) Aplica-se o disposto na alínea ii) da alínea anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) Nascimento de filhos, durante dois dias úteis;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de deveres legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- f) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, desde que seja assegurado, por outros trabalhadores, o funcionamento do estabelecimento;
- g) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, instituições de previdência ou outras a estas inerentes, podendo ser exigida pela entidade patronal a prova escrita da sua veracidade;
- h) Prestação de provas de exame por trabalhador-estudante em estabelecimentos de ensino oficial, no próprio dia e na véspera.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias.

2 — As faltas previstas nas alíneas a) a f) e h) da cláusula anterior não determinam igualmente perda de retribuição.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Faltas não justificadas

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade do trabalhador.

3 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

4 — 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, com o limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Dispensas

1 — Os trabalhadores deverão ser dispensados do serviço sem perda de retribuição ou quaisquer outros direitos para tratar de assuntos da sua vida particular que, comprovadamente, não possam ser tratados fora do período de trabalho e sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade comprovada.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para os efeitos de antiguidade.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

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

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;

- c) Despedimento promovido pela entidade patronal;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- g) Extinção de postos de trabalho por inadaptação do trabalhador.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão do contrato por parte da entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e pelas suas consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pelo presente contrato.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os colegas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada da prestação de trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 — A verificação de justa causa depende sempre do procedimento disciplinar.

2 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pelas entidades referidas nos n.ºs 3 e 4 *supra*.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical

respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer chegar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo das suas categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 10 *infra*, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

9 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

10 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

11 — Caso se trate de processo disciplinar contra dirigentes ou delegados sindicais de que se não prove a justa causa, a indemnização referida no número anterior será elevada para o dobro e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Cessaçao do contrato individual de trabalho por rescisao do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito com pré-aviso de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o pré-aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o período de pré-aviso, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisao por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de pré-aviso nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;



- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 10 da cláusula 42.<sup>a</sup>

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula não exonera a entidade empregadora da responsabilidade civil ou penal a que deu origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados por esta, com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da transmissão e por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assumida a garantia prevista no número anterior, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho e a entidade patronal terá de conceder a indemnização prevista no n.º 10 da cláusula 42.<sup>a</sup>

3 — A entidade adquirente será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão do estabelecimento, emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até à data da transmissão com conhecimento expresso do presumível adquirente.

4 — Para os efeitos do número anterior, a adquirente, durante o mês anterior à transacção, deverá fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos no prazo referido, sendo ela a exclusiva responsável se o não fizer.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Situação de falência

1 — Se houver encerramento definitivo do estabelecimento ou falência, os trabalhadores ao serviço da empresa terão direito à indemnização prevista no n.º 10 da cláusula 42.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores têm o direito de investigar as causas que originaram a situação de falência, na defesa dos seus interesses, para os fins que julgarem convenientes.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das trabalhadoras

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às traba-

lhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Dispensa de comparência ao trabalho até dois dias por mês sem perda de retribuição, quando clinicamente justificada;
- b) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, mesmo que prematuro, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido e por conselho médico para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- c) Faltar até 98 dias consecutivos no momento do parto, ainda que prematuro, sem redução no período de férias nem prejuízo de antiguidade e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- d) Frequentar as consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, desde que tais consultas não possam ser marcadas fora das horas do período normal de trabalho;
- e) Interromper o trabalho, em dois períodos distintos de uma hora, podendo, no entanto, acumular num período único de duas horas, no início ou no fim do período diário de trabalho, conforme a maior necessidade da trabalhadora, para amamentação ou aleitação dos filhos, durante um ano após o seu nascimento, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores menores

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

2 — Os empregadores e pessoal dirigente devem, de modo especial, velar pela preparação profissional dos menores e criação de um bom ambiente de trabalho do ponto de vista da moral, higiene e segurança no trabalho.

3 — Nenhum menor pode ser admitido a prestar trabalho sem ter sido aprovado em exame médico, pago pela empresa, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano, devem as empresas assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar o seu desenvolvimento físico e mental e certificar que o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde.

5 — Caso o exame realizado nos termos do número anterior conclua que o trabalho prestado pelo menor

é prejudicial para a sua saúde e para o desenvolvimento físico e mental normal, a empresa deve transferir o menor para outro serviço em que tal não se verifique.

6 — As empresas devem assegurar, em relação aos menores ao seu serviço, o cumprimento dos normativos legais relativos à formação profissional.

## **CAPÍTULO X**

### **Complementos de subsídios e pensões**

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de pensões de invalidez por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará efectuar a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as capacidades do trabalhador.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral da retribuição que recebia naquela data, devendo o trabalhador em causa efectuar a entrega da soma das pensões de invalidez ou quaisquer outras que venha a receber.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária, as empresas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no fim de cada mês, a retribuição na íntegra, devendo o trabalhador fazer a entrega das indemnizações a que tenha direito.

## **CAPÍTULO XI**

### **Sanções**

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas estabelecidas no presente contrato será punida com as seguintes sanções, consoante a gravidade da falta:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de vencimento, graduada de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para os efeitos da efectiva aplicação das sanções, deverá atender-se à natureza e à gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar a partir do momento em que a infracção foi cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação de trabalho, sem prejuízo da sua remuneração normal e pontual.

## **CAPÍTULO XII**

### **Contribuições especiais para os sindicatos signatários**

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Arquivo para fins culturais**

As empresas abrangidas por este contrato obrigam-se a remeter aos sindicatos signatários, na medida em que tenham trabalhadores neles inscritos, um exemplar de cada publicação por si editada, a fim de que os sindicatos possam organizar um arquivo para formação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores neles sindicalizados, salvo se eles expressamente declararem não o desejar.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Constituição**

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

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

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão contudo direito de voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, o calendário e a convocação das reuniões.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Funcionamento**

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

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

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

5 — No omissis aplicam-se as disposições legais em vigor.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Retribuições complementares**

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Preparação de curso**

###### **Técnicos de computadores**

No decurso da vigência desta convenção, sempre que exista consenso entre a entidade patronal e o técnico instrutor em que a preparação dos cursos implica a utilização de tempo para além do horário normal de trabalho, ser-lhe-á assegurada uma compensação pecuniária no valor constante do anexo IV.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores de carnes**

1 — Os primeiros-oficiais quando desempenharem funções de chefia serão remunerados pelo nível II da tabela de remunerações mínimas.

2 — Para além da remuneração fixada no número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio mensal no valor estabelecido no anexo IV.

3 — Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber, semanalmente, um complemento no valor constante do anexo IV, o qual poderá ser pago em espécie.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores de hotelaria**

1 — Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições mínimas estabelecidas na tabela de remunerações mínimas, têm igualmente direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2 — A alimentação referida no número anterior será fornecida em espécie.

3 — As refeições deverão ter condições semelhantes às que são normalmente fornecidas aos clientes.

4 — Têm direito a ceia os trabalhadores que prestem serviço para além das 23 horas.

5 — O tempo destinado às refeições é de:

- a) Quinze minutos para as refeições ligeiras;
- b) Trinta minutos para as refeições principais, com excepção para os trabalhadores que prestem ser-

viço antes e depois da refeição, os quais dispõem de uma hora para cada refeição principal.

6 — Os trabalhadores só terão direito a tomar duas refeições principais se o intervalo entre ambas for superior a cinco horas.

7 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

8 — O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção o que consta da tabela IV em anexo.

9 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só é possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores da tabela referida no número anterior.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores de panificação**

1 — Os trabalhadores de panificação abrangidos por este contrato têm direito a receber, mensalmente, a importância correspondente a um 1 kg de pão de primeira qualidade por cada dia de trabalho prestado.

2 — No início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

3 — O valor do subsídio de Natal incluirá a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives**

1 — Todos os trabalhadores de relojoaria e ourives de reparação serão classificados como relojoeiros e ourives técnicos de reparação e terão as seguintes classes profissionais:

Oficial especializado;  
Oficial de 1.<sup>a</sup> classe;  
Oficial de 2.<sup>a</sup> classe;  
Oficial de 3.<sup>a</sup> classe;  
Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano;  
Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano;  
Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano.

2 — Os trabalhadores técnicos de reparação que exerçam a profissão em empresas que se dediquem também à venda de furniture deverão colaborar na sua escolha e venda ao público sempre que a entidade patronal o entenda necessário e deles reclame o exercício de tal actividade.

3 — Em caso algum a colaboração referida no número anterior provocará alteração da categoria profissional do trabalhador/técnico de reparação, salvo quando as partes estejam nisso interessadas e manifestem, inequivocamente, o seu acordo.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Aplicação do CCT

1 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir os preceitos legais e contratuais reguladores das relações individuais de trabalho.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como 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 empresas que à data da entrada em vigor deste CCT tenham ao seu serviço trabalhadores com designação de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias profissionais indicadas no referido anexo, ouvido o sindicato respectivo, tendo a reclassificação eficácia retroactiva à data a partir da qual a tabela de remunerações produz efeitos.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados profissionalmente, de harmonia com as suas funções, nos grupos, subgrupos e categorias constantes do anexo I.

5 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam atribuídas por via administrativa quer por via convencional.

6 — O subsídio de alimentação previsto na cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT começará a vigorar no ano 2000, sendo o respectivo valor negociado pelas partes contratantes juntamente com a tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária previstas para esse ano.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

À data da entrada em vigor do presente CCT, serão operadas as seguintes reclassificações:

Categoria anterior	Categoria actual
Guarda-livros . . . . .	Chefe de secção.
Operador de máquinas de contabilidade.	Primeiro-escriturário.
Ajudante de guarda-livros . . . . .	Técnico de contabilidade.

#### ANEXO I

**Profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo CCTV do comércio e serviços do distrito de Braga.**

##### A) Trabalhadores do comércio (COM)

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

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

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou embala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou ao seu armazenamento.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que entrega os produtos por clientes ou sectores de vendas de acordo com as solicitações previamente efectuadas.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que efectua operações de caixa, recebendo directamente dos clientes as importâncias devidas pela aquisição de mercadorias, verifica as somas devidas, recebe os meios de pagamento, passa recibos ou talões, conforme os casos, e regista operações em folhas de caixa.

*Operador-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo entre 18 e 25 anos de idade, estagia para operador.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo entre 18 e 25 anos de idade, estagia para caixeiro.

*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 do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas e elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Operador de supermercado.* — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e à conferência das mercadorias, à sua marcação, ao transporte para os locais de exposição e à manutenção em boas condições de limpeza e apresentação, controla a saída das mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor e colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda. Pode ser designado como operador especializado, operador de 1.<sup>a</sup> e operador de 2.<sup>a</sup> (supermercados e hipermercado).

*Propagandista.* — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais ou industriais, exposições ou porta a porta.

*Expositor/decorador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, o arranjo e a decoração das montras, desde que ocupe mais de 30% do seu período de trabalho nestas funções.

*Caixeiro encarregado ou chefe de secção ou operador encarregado (supermercados e hipermercados).* — 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 compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Coordenador de caixa.* — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com o mínimo de oito caixas, dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras em frente da loja, recebe as importâncias apuradas e verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode também ser responsável por um fundo de maneiio, nomeadamente para trocos e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos, quando solicitado.

*Operador fiscal de caixa.* — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado com um mínimo de oito caixas registadoras e sob a orientação do superior hierárquico abre as caixas registadoras, faz a leitura dos parciais e dos totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras e presta assistência aos trabalhos adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados pelos clientes e fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Em conjunto com o coordenador, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

*Repositor.* — É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Coleccionador.* — É o trabalhador que faz cartazes ou mostruários atribuindo referências e números de cor às amostras. Poderá exercer as funções de caixeiro.

*Empregado de agência funerária.* — É o trabalhador que organiza funerais e trasladações, contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou trasladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado.

*Auxiliar de agência funerária.* — É o trabalhador que transporta urnas, lava e veste os cadáveres e auxilia nas demais tarefas o empregado de agência funerária.

*Florista.* — É o trabalhador que, após prévia escolha das flores e plantas naturais ou artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

*Rotulador ou etiquetador.* — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando para o efeito métodos manuais, mecânicos ou electrónicos.

*Encarregado de loja.* — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta da entidade patronal, organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores, cuida da exposição de mercadorias esforçando-se para que tenham um aspecto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores, dá as informações que lhe sejam pedidas, é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

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

#### B) Trabalhadores de armazém (ARM)

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

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade da mercadoria existente no armazém, controlando as suas entrada e saída.

*Conferente.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. Conforme a máquina que utiliza ou manobra, pode ser designado por operador de empilhador, operador de monta-cargas, operador de ponte móvel, operador de grua e operador de balança ou báscula.

*Rotulador/etiquetador.* — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

#### C) Técnicos de vendas (TV)

*Caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que solicita encomendas e promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltece as qualidades dos produtos, indica os preços e as condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou, mantendo-se ao corrente da variação de preços e de certos factores que interessam ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

*Caixeiro de praça ou praticista.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde esteja instalada a sede da entidade patronal e nos concelhos limítrofes, isto é, ocupa-se das mesmas tarefas funda-

mentais que o caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e dos concelhos limítrofes.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou às delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos específicos.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de uma ou mais equipas de vendas: controla a execução do programa de vendas acompanhando e, fiscalizando o trabalho junto dos clientes ou através dos relatórios de vendas ou outros indicadores, analisa as potencialidades do mercado recolhendo indicadores sobre concorrência e os tipos de mercados, de entre outros, propõe e colabora em campanhas e acções promocionais de produtos ou serviços e participa na definição de objectivos e na elaboração de novos programas de vendas.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

#### D) Portaria, vigilância e limpeza (PVL)

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

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade consiste em velar pela segurança e pela conservação das instalações e dos demais valores que lhe estão confiados, vigiando e ou controlando as entradas e saídas nos locais adstritos à sua função.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja actividade consiste em vigiar e controlar as entradas e saídas da empresa.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los e ou informá-los, fazer recados e estampilhar e entregar correspondência, e executa diversos serviços análogos, tais como a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e a distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

*Vigilante.* — É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Chefe de pessoal auxiliar.* — É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

*Chefe de grupo de vigilância.* — É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

*Vigilante controlador.* — É o trabalhador que controla a vigilância, prestando todo o apoio aos vigilantes quando solicitado. É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

*Ascensorista.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o funcionamento dos elevadores, inquire e presta conhecimentos sobre a localização das secções a que se pretendem dirigir os visitantes e vigia a lotação, a manutenção, a conservação e a limpeza dos elevadores.

*Praticante de ascensorista.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os ascensoristas.

#### E) Trabalhadores de escritório e correlativos (ESC)

*Chefe de escritório/director de serviços.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

*Contabilista/técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas da natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação contabilístico-fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, dirigindo e orientando os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental, 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 e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da

empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas sujeitas ao IRC, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Pode ser-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico oficial de contas.

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

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, com a necessária formação profissional do nível III CEE, executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres mais especializados de natureza administrativa. Está habilitado para o tratamento automático da informação, nomeadamente por via de terminais de computador e computador pessoal. Pode coordenar e orientar tecnicamente a actividade de um grupo de profissionais de categoria inferior.

*Escrivão.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório. É classificado em primeiro-escrivão ou segundo-escrivão, em função da antiguidade.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Os trabalhadores com esta categoria profissional à data da publicação do CCT serão reclassificados em escrevãos.

*Operador de máquinas auxiliares.* — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, desde a fotocopiadora à máquina de corte e separação de papel.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão, ligadas directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que se ocupa da organização e do planeamento de toda a documentação contabilística da empresa, executando os trabalhos preparatórios para a sua escrituração, dentro dos princípios contabilísticos e das técnicas contabilísticas legalmente aceites. Elabora a conferência de contas correntes e certifica as informações contabilísticas registadas, procedendo a correcções quando julgadas necessárias. Faz verificações periódicas e submete o seu trabalho à apreciação do seu superior hierárquico.

*Estagiário de escrevão ou de técnico administrativo.* — É o trabalhador que auxilia o escrevão ou o técnico administrativo e se prepara para exercer uma dessas categorias.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indica-

ções dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo visitantes, com a orientação das suas visitas e a transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.<sup>a</sup> classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses, será classificado de 2.<sup>a</sup> classe.

*Operador de processamento de texto.* — É o trabalhador que escreve cartas, relatórios, notas e outros textos, escritos ou ditados, utilizando máquina de escrever ou processador de texto, dactilografa em português ou em línguas estrangeiras textos, escritos ou ditados, nomeadamente impressos, relatórios, mapas e outros documentos, opera uma fotocopiadora ou outros equipamentos a fim de reproduzir textos ou outros documentos, revê a documentação dactilografada a fim de detectar erros e procede às eventuais correcções. Por vezes executa trabalhos de arquivo.

*Secretário.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete e providenciar a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Secretário-geral.* — É o trabalhador que, nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*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 e 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.

*Telefonista.* — É o trabalhador que opera uma central telefónica de um estabelecimento comercial, industrial ou outro, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso.

*Cobrador.* — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora da empresa cobranças, pagamentos e depósitos, considerando-se equiparado ao profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com a empresa.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, e assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com a orientação

das suas visitas e a transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.<sup>a</sup> se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses, é classificado de 2.<sup>a</sup>

#### F) Trabalhadores de informática e computadores (INF e TEC)

##### F.1) Trabalhadores de informática (INF)

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis.

*Programador.* — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, testa e documenta os programas destinados a comandar o tratamento automático da informação a partir das especificações e instruções preparadas pela análise.

*Monitor informático.* — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, o armazenamento em memória, a transmissão e o tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme.

*Instalador e ou demonstrador de programas.* — É o trabalhador que recebe as especificações e instruções programadas pelo programador e, segundo as directrizes, prepara a máquina para o trabalho a realizar, demonstra o modo de operar, instala o programa, assegura o seu bom funcionamento e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que opera e regista dados num terminal de computador ou outro equipamento informático e verifica a exactidão dos dados registados.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e assegura o funcionamento de um sistema de tratamento automático de informação, para o que prepara o equipamento montando bandas e discos, carregando cartões e alimentando impressoras.

##### F.2) Trabalhadores de electrónica e computadores (TEC)

*Técnico estagiário de computador.* — É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de computadores para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, a fazer a aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

*Técnico auxiliar de computadores.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e detectar, por substituição, avarias do tipo electrónico da unidade central e dos periféricos dos computadores para cuja série é habilitado, sob a orientação de um técnico de primeira linha.

*Técnico de computadores de 1.<sup>a</sup> linha.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias do tipo electrónico da unidade central e periférico dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Técnico de suporte de computadores.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções eventualmente propor e realizar modificações e melhoramentos no *hardware* dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Técnico de sistemas de computadores.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos dos sistemas para que está habilitado. Está tecnicamente habilitado a propor e realizar modificações nos sistemas operativos e ou microprogramação. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção técnica.

*Técnico estagiário de electrónica.* — É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de sistemas digitais para cujas séries está habilitado, com aproveitamento, a fazer a aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

*Técnico auxiliar de electrónica.* — É o trabalhador que, tendo terminado o período de estágio, exerce funções de detecção e reparação, por substituição, de avarias do tipo electrónico do sistema para cuja série é habilitado, sob a orientação de um técnico de electrónica.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e detectar e reparar avarias do tipo electrónico do sistema digital para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

#### G) Trabalhadores de vestuário (VEST)

*Mestre ou chefe de secção.* — É o(a) trabalhador(a) que com suficientes conhecimentos teórico-práticos e qualidades de direcção orienta uma secção.

*Oficial especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que coordena e controla o trabalho de uma equipa e confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, podendo cortar e provar.

*Oficial.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado trabalhando sob a sua orientação.

*Costureiro(a) especializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) que coze manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

*Costureiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o(a) costureiro(a) especializado(a) ou o oficial especia-



lizado, cozendo manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

*Costureiro(a) de emendas.* — É o(a) trabalhador(a) que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas.

*Bordadeiro(a) especializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) especializado o(a) que borda à mão e ou à máquina.

*Bordadeira.* — É a trabalhadora que, manual ou mecanicamente, introduz motivos em relevo nos artigos de confecção.

*Modelista.* — É o(a) trabalhador(a) que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

*Praticante.* — É o(a) trabalhador(a) que, tendo 15 anos de idade, tirocina durante dois anos para a categoria de ajudante.

*Ajudante.* — É o(a) trabalhador(a) que, após ter praticado durante dois anos, tirocina durante igual período para oficial ou costureiro(a).

#### H) Trabalhadores em carnes (TC)

*Praticante.* — É o trabalhador que, ingressado na actividade e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carnes, podendo ainda auxiliar na limpeza do estabelecimento.

*Ajudante.* — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e a responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

*Segundo-oficial.* — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e o mesmo nível de produção nem pela orientação e pela instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

*Primeiro-oficial.* — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

*Embalador.* — É o(a) trabalhador(a) que acondiciona e embala os produtos por métodos manuais ou mecânicos.

*Servente.* — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade principal consiste em proceder à limpeza das instalações.

*Fressureiro.* — É o(a) trabalhador(a) que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende ao balcão, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

#### I) Electricistas — Técnicos de rádio, TV e áudio (ELEC)

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção técnica.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

*Técnico de electrónica, rádio, TV e áudio.* — É o trabalhador que detecta e repara deficiências dos elementos mecânicos, eléctricos ou electrónicos de aparelhos de rádio, televisão e sonorização, substituindo ou reparando peças e circuitos.

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

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

*Ajudante.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

#### J) Metalúrgicos (MET)

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo, plástico e outros materiais e executa canalizações em edifícios, canalizações industriais e outros locais.

*Chefe de serviços técnicos.* — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da(s) secção(ões) da oficina.

*Montador-ajustador de máquinas.* — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à roscagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, de ar ou de vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, nomeadamente, são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos e torneamento de peças, trabalhando por desenho ou à peça modelos; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes

a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores.* — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

*Mecânico de frio ou ar condicionado.* — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmica e ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

*Mecânico de máquinas de escritório.* — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

*Montador de estruturas metálicas ligeiras.* — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração com a montagem de elementos metálicos ligeiros prefabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nesses elementos.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Soldador/maçariqueiro/estanhador.* — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas, por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

*Pantografador.* — É o trabalhador que grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados na impressão sobre papel, tecidos ou outros materiais utilizando um pantógrafo.

*Mecânico de ar comprimido.* — É o trabalhador que monta e repara máquinas ou sistemas de ar comprimido.

*Pintor.* — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

*Atarrachador.* — É o trabalhador que abre roscas interiores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

*Funileiro/latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se neste caso por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

*Entregador de ferramentas, materiais e produtos.* — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais e produtos que lhe são requisitados, sem ter

a seu cargo o registo e o controlo das existências dos mesmos.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece modos operatórios a utilizar na fabricação, com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, os veículos e as ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Mecânico de aparelhos de precisão.* — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina máquinas de precisão ou peças de determinados sistemas eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

*Praticante.* — É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

*Aprendiz.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

K) Marceneiros/carpinteiros (MAD)

*Dourador de madeira.* — É o trabalhador que executa o douramento de obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira que previamente aparelha, betuma e enverniza, utilizando pincéis e outras ferramentas manuais.

*Envernizador/encerador.* — É o trabalhador que enverniza e ou encera em superfícies de madeira, utilizando produtos e utensílios apropriados, a fim de lhes transmitir a tonalidade e o brilho desejados.

*Estofador.* — É o trabalhador que reveste estruturas (cascos) e componentes de peças de mobiliário com diversos materiais e fixa os componentes e acessórios, a fim de os tornar confortáveis ou de os decorar.

*Pintor-decorador.* — É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda trabalhos de restauro sobre os mesmos.

*Polidor manual.* — É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e o brilho desejados, prepara a madeira aplicando-lhe tinta aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições, e ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra-pomes, goma laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

*Polidor mecânico e à pistola.* — É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica

dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação e percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

*Entalhador.* — É o trabalhador que esculpe motivos em madeira em alto e baixo-relevo.

*Assentador ou aplicador de revestimentos.* — É o trabalhador que assenta em pavimentos, paredes, tectos e outras superfícies alcatifas e painéis de materiais sintéticos, a fim de as proteger e decorar, utilizando máquinas e ferramentas adequadas.

*Decorador.* — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de espaços interiores, públicos ou privados, de acordo com o seu sentido estético e as preferências do cliente.

*Montador de móveis.* — É o trabalhador que procede à montagem e à colocação de móveis.

*Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

*Restaurador de móveis antigos.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou outros objectos em madeira.

*Pintor de móveis.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar, e pinta também letras e traços.

*Cesteiro.* — É o trabalhador que fabrica, manualmente ou utilizando máquinas adequadas, artigos entrançados, tais como cestos, caixas e esteiras, móveis de verga ou de outros materiais similares.

*Colchoeiro.* — É o trabalhador que confecciona colchões, distribuindo uniformemente os materiais apropriados nas respectivas capas.

*Acabador de móveis.* — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

*Costureiro de colchões.* — É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tais como coser fechos e faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

*Costureiro(a) de decoração.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

*Costureiro(a) de estofador.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros, tais como *maples*, sofás, etc.

*Costureiro controlador.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

*Colador de espumas para estofos ou colchões.* — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos

os trabalhos de colagem em espumas tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

*Moldureiro.* — É o trabalhador que executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as *baguettes* de acordo com as características da obra a realizar. Serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas e acerta e liga as diferentes partes, procedendo a pequenos retoques de acabamento.

*Enchedor de colchões e almofadas.* — É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

*Cortador de tecidos para colchões.* — É o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

*Cortador de tecidos para estofos.* — É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros materiais para estofos através de moldes ou medidas.

*Marceneiro.* — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

*Mecânico de madeiras.* — É o trabalhador que trabalha com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

#### L) Trabalhadores de hotelaria (HOT)

*Encarregado de balcão.* — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhadores de balcão.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares, atende e fornece os clientes para fora do estabelecimento e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda, procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos, efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência, e colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inven-

tários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e os artigos diversos destinados à exploração de restaurantes e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza, fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas, devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo e a escritura das fichas e dos mapas de entradas, saídas e devoluções quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores e procede periodicamente a inventários de existência, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Ordena e vigia a limpeza e a higiene de todos os locais de economato.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios, recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados, cuida da sua conservação, fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos e verifica periodicamente as existências. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

*Cafeteiro.* — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha, deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas e dispõe os acompanhamentos, como sejam manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço das refeições, coopera na execução de limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e na decoração das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, os carros de serviço e as mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e em outros locais ou anexos dos estabelecimentos, acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou a lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação e prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala e no transporte e na guarda de alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

*Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento, exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, e auxilia nos preparos do ofício, na verificação e no polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

*Controlador-caixa.* — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento de senhas, elaboração de mapas de movimento no serviço à sua responsabilidade, e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam, distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda encarregado de receber os produtos.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se ainda do arranjo e do asseio das mesmas.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, da arrumação e da distribuição das roupas numa rouparia.

*Chefe de «snack».* — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço e supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e anotar os respectivos pedidos.

*Empregado de «snack».* — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparação do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, anota os pedidos e serve as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

*Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial.* — É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas e abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e susceptíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confecção,

dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho, é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumo. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, escolhendo o tipo de prato a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Auxiliar de cozinha.* — É o trabalhador maior de 18 anos não qualificado que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se encontra em regime de estágio para as categorias que o requeiram.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que se ocupa da limpeza, da arrumação e do estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

#### M) Panificação (PAN)

*Gerente de padaria.* — É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e de produtos afins, em várias padarias da mesma empresa.

*Encarregado de fabrico.* — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade dos produtos.

*Amassador.* — É o trabalhador responsável pela preparação e pela manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e de produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro.* — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, pelo enforamento e pela saída.

*Panificador.* — É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e

balança ou máquina apropriada, que regula e manobra. Cuida da limpeza e da arrumação das máquinas divisoras ou outras com que trabalha. Colabora no enforamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador.

#### N) Fabrico de pastelaria e confeitaria (PAST)

*Mestre.* — É o profissional que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases do trabalho.

*Oficial de 1.<sup>a</sup>* — É o profissional apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 2.<sup>a</sup>* — É o profissional que substitui o oficial de 1.<sup>a</sup> nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

*Oficial de 3.<sup>a</sup>* — É o profissional que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

*Auxiliar.* — É o profissional que presta serviço nas operações de fabrico.

*Aspirante.* — É todo aquele que pretende seguir a carreira de profissional mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

*Operário.* — É o profissional que executa trabalhos de fabrico, coadjuvando os oficiais nas suas tarefas, competindo-lhe igualmente trabalhos de arrumação, limpeza, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

*Ajudante.* — É o profissional que se inicia na profissão, coadjuvando nos trabalhos de limpeza, arrumação e empacotamento e nas tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

#### O) Rodoviários (ROD)

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros), competindo-lhe zelar, sem execução, pelo estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e da pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, a descarga e a arrumação das mercadorias transportadas. Quando conduz veículos pesados ou ligeiros de distribuição, será acompanhado de ajudante de motorista.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a

entrega nos locais indicados pela empresa, podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

#### P) Técnicos paramédicos (PAR)

*Técnico de audiometria e próteses audiométricas.* — É o trabalhador técnico audiometrista que trabalha sob prescrição do médico, faz diversos exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas, faz as testagens das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas, prepara as inserções moldadas para o ouvido, treina os doentes portadores de aparelhos de prótese auditiva e executa pequenas reparações.

*Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas.* — É o trabalhador que assegura a colocação de membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações, examina a parte do corpo afectada para determinar os factores que possam influenciar o ajustamento e colocação de membros artificiais e aparelhos ortopédicos e toma as respectivas precauções, envia as especificações do aparelho ao «mecânico ortopédico», fixa o aparelho ao paciente, procedendo aos ajustamentos necessários, e ensina o doente a servir-se com correcção da sua prótese, de modo a tirar o máximo partido dela.

*Técnico platipodista ou practipedista.* — É o trabalhador que observa os pés de crianças e adultos para eliminação de defeitos musculares ou ósseos segundo as prescrições médicas. Examina os pés e tenta detectar os diversos tipos de deficiências por apalpamento ou efectuando impressões plantares, humedece a planta dos pés com tinta de carimbo e em seguida coloca-os em cima de impressos para pediagrafia, tomando as precauções necessárias de modo a ficarem bem marcadas as impressões plantares, observa o resultado obtido e dá indicações acerca do tipo de correctores a serem adoptados como, por exemplo, palmilhas, retores de joanetes, sandálias, separadores para dedos, protectores, botas e outros, observa posteriormente os pés a fim de constatar os resultados obtidos e, se necessário, introduz modificações no tratamento indicado.

*Praticante.* — É o trabalhador que, não possuindo o respectivo curso de oficial, procede à aprendizagem sob a orientação permanente dos técnicos paramédicos acima indicados.

#### Q) Ourivesaria/relojeiros — Técnicos de reparação (OUR)

*Oficial especializado.* — É o trabalhador de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar, procede ao polimento das peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto, procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes utilizando lupas e ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias e fabrica, sendo caso disso, peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógio. Podem ser classificados como oficiais de relojeiros (técnicos de reparação), como oficial de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> classes.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador que, concluído o período de aprendizagem, é promovido automaticamente à categoria superior.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que pratica para pré-oficial.

#### R) Técnicos de desenho (TD)

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projectos e anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Decorador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc.; em colaboração com o responsável técnico elabora projectos, maquetas, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes e de anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração e dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

*Desenhador-maquetista.* — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

*Desenhador de arte-finalista.* — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte-final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Medidor-orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

*Maquetista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade, tendo, para o efeito, bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina, e escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

**Planificador.** — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução estabelece por intermédio das redes PERT e ou CPM e do gráfico de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

**Assistente operacional.** — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido; poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

**Desenhador técnico.** — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa o desenho das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando o conhecimento de materiais, de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

**Desenhador (gráfico ou artístico).** — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos e publicitários a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

**Maquetista.** — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho e construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários e mobiliários.

**Decorador.** — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis* e maquetas) e executa com o pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento e coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração e consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

**Medidor.** — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos

tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece, *in loco*, autos de medição, procurando detectar erros, omissões e ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

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

**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.

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

**Tirocinante.** — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para o ingresso nas categorias respectivas.

**Praticante.** — É o trabalhador que, sob a orientação de técnicos de desenho de categorias superiores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações similares.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### Enquadramento e categorias profissionais

Nível	Categorias profissionais	Profissão
I	Analista de informática .....	INF
	Chefe de escritório .....	ESC
	Contabilista/técnico oficial de contas ....	ESC
	Director de serviços .....	ESC
	Programador de informática .....	INF
	Secretário geral .....	ESC
II	Chefe de secção .....	ESC/TEC
	Correspondente em línguas estrangeiras	ESC
	Instalador e ou demonstrador de programas .....	INF
	Monitor de informática .....	INF
	Operador de informática .....	INF
	Tesoureiro .....	INF

Nível	Categorias profissionais	Profissão
III	Chefe de compras .....	COM
	Chefe de vendas .....	TV
	Encarregado geral .....	ARM/COM
	Encarregado de loja .....	COM
	Gerente comercial .....	COM
IV	Caixeiro encarregado .....	COM
	Chefe de cozinha .....	HOT
	Chefe de secção .....	COM
	Chefe de serviços técnicos .....	MET
	Desenhador-projectista .....	TD
	Decorador-projectista .....	TD
	Desenhador de arte-finalista .....	TD
	Desenhador maquetista .....	TD
	Encarregado .....	ELEC
	Inspector de vendas .....	TV
	Operador encarregado .....	COM
	Secretário .....	ESC
	Técnico administrativo .....	ESC
	Técnico de electrónica .....	TEC
	Técnico de electrónica, rádio, TV e áudio .....	ELEC
	Técnico de computadores de 1. <sup>a</sup> linha .....	TEC
	Técnico de sistemas de computadores .....	TEC
	Técnico de suporte de computadores .....	TEC
	Técnico de audiometria e próteses audio-métricas .....	PAR
	Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas .....	PAR
	Técnico platipodista ou practipedista .....	PAR
V	Chefe de equipa .....	ELEC
	Coordenador de caixa .....	COM
	Encarregado .....	ARM
	Mestre ou chefe de secção .....	VEST
	Operador fiscal de caixa .....	COM
	Preparador de trabalho .....	MET
	Técnico de contabilidade .....	ESC
VI	Primeiro-escriturário .....	ESC
	Afinador de máquinas .....	MET
	Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores .....	MET
	Caixa .....	ESC
	Desenhador (gráfico ou artístico) .....	TD
	Desenhador técnico .....	TD
	Encarregado de fabrico .....	PAN
	Expositor/decorador .....	COM
	Fiel de armazém .....	ARM
	Gerente de padaria .....	PAN
	Maquetista-coordenador .....	TD
	Mecânico de aparelhos de precisão .....	MET
	Mecânico de ar comprimido .....	MET
	Mecânico de frio ou ar condicionado .....	MET
	Mecânico de máquinas de escritório .....	MET
	Medidor-orçamentista-coordenador .....	TD
	Mestre .....	PAST
	Montador-ajustador de máquinas .....	MET
	Montador de estruturas metálicas ligeiras .....	MET
	Oficial .....	ELECT
	Oficial especializado .....	VEST/OUR
	Operador de computador .....	INF
	Operador de registo de dados .....	INF
	Planificador .....	TD
	Serralheiro civil .....	MET
	Serralheiro mecânico .....	MET
	Soldador/maçariqueiro/estanhador .....	MET
	Técnico estagiário de computador .....	TEC
	Técnico estagiário de electrónica .....	TEC
	Torneiro mecânico .....	MET
	Primeiro-caixeiro .....	COM
	Primeiro-oficial .....	TC
	Segundo-escriturário .....	ESC
	Amassador .....	PAN
	Assentador ou aplicador de revestimentos .....	MAD
	Assistente operacional .....	TD

Nível	Categorias profissionais	Profissão
VII	Atarrachador .....	MET
	Bordadeira especializada .....	VEST
	Canalizador .....	MET
	Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro .....	MAD
	Carpinteiro de limpos .....	MAD
	Chefe de <i>snack</i> .....	HOT
	Coleccionador de 1. <sup>a</sup> .....	COM
	Conferente .....	ARM
	Costureiro especializado .....	VEST
	Costureiro controlador .....	MAD
	Cozinheiro .....	HOT
	Decorador .....	MAD/TD
	Demonstrador .....	COM
	Dourador de madeira .....	MAD
	Ecónomo .....	HOT
	Empregado de agência funerária de 1. <sup>a</sup> .....	COM
	Encarregado de balcão .....	HOT
	Encarregado de refeitório .....	HOT
	Entalhador .....	MAD
	Envernizador/encerador .....	MAD
	Estofador .....	MAD
	Florista de 1. <sup>a</sup> .....	COM
	Forneiro .....	PAN
	Funileiro/latoeiro .....	MET
	Maquetista .....	TD
	Marceneiro .....	MAD
	Mecânico de madeiras .....	MAD
	Medidor .....	TD
	Medidor-orçamentista .....	TD
	Modelista .....	VEST
	Montador de móveis .....	MAD
	Motorista .....	ROD
	Oficial .....	VEST
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	PAST/OUR
	Operador de máquinas auxiliares .....	ESC
	Operador de processamento de texto .....	ESC
	Operador de supermercado especializado .....	COM
	Panificador .....	PAN
	Pantografador .....	MET
	Pintor .....	MET
	Pintor de móveis .....	MAD
	Pintor-decorador .....	MAD
	Polidor manual .....	MAD
	Polidor mecânico e à pistola .....	MAD
	Pracista .....	TV
	Promotor de vendas .....	TV
	Propagandista .....	COM
	Prospecor de vendas .....	TV
	Recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	ESC
	Restaurador de móveis antigos .....	MAD
	Técnico auxiliar de computadores .....	TEC
	Técnico auxiliar de electrónica .....	TEC
	Vendedor especializado .....	TV
	Viajante .....	TV
VIII	Segundo-caixeiro .....	COM
	Acabador de móveis .....	MAD
	Arquivista técnico .....	TD
	Chefe de grupo de vigilância .....	PVL
	Colador de espumas para estofos ou colchões .....	MAD
	Colchoeiro .....	MAD
	Coleccionador de 2. <sup>a</sup> .....	COM
	Cortador de tecidos para estofos .....	MAD
	Cortador de tecidos para colchões .....	MAD
	Costureiro de estofador .....	MAD
	Costureiro de colchões .....	MAD
	Costureiro de decoração .....	MAD
	Empregado de agência funerária de 2. <sup>a</sup> .....	COM
	Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> .....	HOT
	Enchedor de colchões e almofadas .....	MAD
	Florista de 2. <sup>a</sup> .....	COM
	Moldureiro .....	MAD
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	PAST/OUR
	Operador de máquinas .....	ARM
	Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> .....	COM
	Operador heliográfico .....	TD
	Vigilante controlador .....	PVL



Nível	Categorias profissionais	Profissão
IX	Terceiro-escriturário ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	ESC ESC
X	Segundo-oficial ..... Terceiro-caixeiro ..... Bordadeira ..... Cafeteiro ..... Cesteiro ..... Chefe de pessoal auxiliar ..... Cobrador ..... Coleccionador de 3. <sup>a</sup> ..... Controlador-caixa ..... Costureiro ..... Costureiro de emendas ..... Dispenseiro ..... Empregado de agência funerária de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de balcão ..... Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de refeitório ..... Empregado de <i>snack</i> ..... Entregador de ferramentas, materiais e produtos ..... Estagiário de operador de máquinas ..... Florista de 3. <sup>a</sup> ..... Fressureiro ..... Lubrificador ..... Oficial de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Repositor ..... Roupeiro ..... Vigilante .....	TC COM VEST HOT MAD PVL/ESC ESC COM HOT VEST VEST HOT COM HOT HOT HOT ARM ARM COM TC MET PAST/OUR COM ELEC ESC COM HOT PVL
XI	Ajudante de motorista ..... Auxiliar de agência funerária ..... Auxiliar de cozinha ..... Caixa de balcão ..... Contínuo ..... Copeiro ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Empregado de limpeza ..... Guarda ..... Operário ..... Rotulador ou etiquetador ..... Servente ..... Servente de limpeza ..... Telefonista .....	ROD COM HOT COM ESC HOT COM/ARM COM/ARM/TC HOT PVL PAST COM/ARM COM/ARM/TC PVL ESC
XII	Aspirante ..... Caixeiro ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ou 2. <sup>o</sup> ano ..... Operador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Porteiro ..... Praticante ..... Pré-oficial ..... Tirocinante .....	PAST COM ESC COM ESC/PVI PAR OUR TD
XIII	Ajudante ..... Auxiliar ..... Caixeiro-ajudante dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos ..... Estagiário ..... Operador-ajudante dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos ..... Praticante ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	VEST/TC/ELEC PAST COM HOT COM MET COM
XIV	Ajudante ..... Aprendiz ..... Paquete ..... Praticante ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	PAST ELEC/MET/ HOT/PAN/OUR PVL/ESC VEST/TC/TD COM

ARM — trabalhadores de armazém.  
COM — trabalhadores do comércio.  
ELEC — electricistas, técnicos de rádio, TV e áudio.

ESC — escritórios.  
HOT — trabalhadores de hotelaria.  
INF — trabalhadores de informática.  
MAD — marceneiros/carpinteiros.  
MET — metalúrgicos.  
OUR — ourivesaria/relojeiros, técnicos de reparação.  
PAN — panificação.  
RAR — técnicos paramédicos.  
PAST — fabrico de pastelaria e confeitaria.  
PVL — portaria, vigilância e limpeza.  
ROD — rodoviários.  
TC — trabalhadores em carnes.  
TD — técnicos de desenho.  
TEC — trabalhadores de electrónica e computadores.  
TV — técnicos de vendas.  
VEST — trabalhadores de vestuário.

#### ANEXO III

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupo	Remuneração (euros)
I .....	676
II .....	608
III .....	566
IV .....	547
V .....	539
VI .....	530
VII .....	496
VIII .....	462
IX .....	448
X .....	434
XI .....	415
XII .....	370
XIII .....	296
XIV .....	296

#### ANEXO IV

Outras remunerações certas mínimas

Natureza da retribuição	Cláusula	Valor (euros)
Diuturnidade .....	26. <sup>a</sup>	13,30
Preparação de curso (por dia) .....	55. <sup>a</sup>	10,30
Subsídio dos trabalhadores de carnes .....	56. <sup>a</sup>	
Mensal .....	n.º 2	73,13
Semanal .....	n.º 3	18,54
Alimentação completa (HOT) .....	57. <sup>a</sup> , n.º 8	53,05
Subsídio dos trabalhadores (PAN) .....	58. <sup>a</sup> , n.º 1	1,65
Abono para falhas .....	22. <sup>a</sup> , n.º 6	19,57
Ajudas de custo .....	23, n.º 13	
Diária completa .....		41,20
Almoço/jantar .....		10,30
Alojamento .....		22,66

#### ANEXO V

Quadros mínimos de densidades

##### A) Trabalhadores de comércio

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro-operador especializado .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro-operador de 1. <sup>a</sup> classe .....	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro-operador de 2. <sup>a</sup> classe .....	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

## Notas

1 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

2 — O número de caixeiros-viajantes não poderá ser superior ao dos caixeiros.

### B) Trabalhadores de escritório

Categoria profissional	Número de trabalhadores				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriturário .....	—	—	—	1	1
Segundo-escriturário .....	—	1	1	1	2
Terceiro-escriturário .....	1	1	1	2	2

*Nota.* — Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros, 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectua-lo.

### C) Trabalhadores metalúrgicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe .....	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe .....	1	—	—	1	2	2	2	2	3	3
3.ª classe .....	—	—	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes .....	—	1	1	1	1	2	2	2	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que motivadas pela saída de profissionais se verifiquem alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve deste facto ser informado o respectivo sindicato.

### D) Trabalhadores de hotelaria

Categorias profissionais	Número de empregados de mesa e balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado .....	—	—	—	—	—	—	—	1
Encarregado de mesa e empregado de balcão de 1.ª .....	—	—	—	—	1	1	2	3
Encarregado de mesa e empregado de balcão de 2.ª .....	1	2	3	4	4	5	5	4

Categorias profissionais	Número de empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe .....	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª .....	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª .....	—	—	1	2	2	2	3	3	3	4
Cozinheiro de 3.ª .....	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

### E) Relojoeiros/técnico de reparação de ourives

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, de acordo com o seguinte quadro de densidades:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Principal .....	—	—	—	—	1	1	1	1	1	2
Oficial de 1.ª .....	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Oficial de 2.ª .....	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
Oficial de 3.ª .....	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3

2 — Quando o número oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — As proporções fixadas neste quadro só podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte tratamento mais favorável para os trabalhadores.

4 — Para os efeitos da aplicação das densidades, são sempre promovidos, em igualdade de circunstâncias, o trabalhadores de maior antiguidade na empresa.

## Cláusula 62.ª

### Disposição final

1 — O presente CCT, ora republicado, corresponde, com excepção do aditamento de um n.º 3 à cláusula 1.ª, de uma alteração ao n.º 1 da cláusula 2.ª e do aditamento da presente cláusula, ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Braga Comércio e Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, com as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, 26, de 15 de Julho de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, e 28, de 29 de Julho de 2003, não comportando ainda o acervo jurídico subsequente à entrada em vigor da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, tendo como único objectivo garantir a existência de um conjunto de normas que regule as relações entre as empresas e os trabalhadores abrangidos durante o período de vigência acordado, durante o qual as partes se comprometem a negociar a revisão do clausulado.

2 — Fica expressamente acordado que a próxima tabela salarial incorporará um aumento de 2,5 % relativo ao ano 2005.

3 — As entidades outorgantes do CCT comprometem-se a desenvolver todos os esforços para que, dentro do prazo de vigência, seja negociado um novo clausulado

e uma nova tabela salarial aplicável às empresas e aos trabalhadores abrangidos.

Braga, 20 de Junho de 2006.

Pela Associação Comercial de Braga — Comércio Turismo e Serviços:

*Alberto Pereira*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:

*Mário José de Azevedo Oliveira*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão:

*Francisco José Nunes Pereira*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Barcelos:

*Dr. Filipe Santos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Guimarães:

*Lotário José Machado Sousa*, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

*Fernando Manuel Gonçalves Pinto*, mandatário.

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

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho:

*António Meireles de Magalhães Lima*, mandatário.

Depositado em 7 de Agosto de 2006, a fl. 142 do livro n.º 10, com o n.º 183/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

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

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

.....

3 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2006, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação do trabalho**

### **CAPÍTULO VI**

#### **Retribuição 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 de horários de menor duração já praticados.

2 — Nas empresas que já laborem de segunda-feira a sexta-feira, o horário será igualmente de quarenta horas semanais, sem prejuízo de 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 de receber mensalmente 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 confirmem 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 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 34,80.

12 — As empresas obrigam-se a comparticipar 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 € 3,15.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 59 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 14 e a dormida com pequeno-almoço a € 31.

## CAPÍTULO VII

### Diuturnidades

#### Base XXXII

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito de auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade, no montante de € 11,70, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito de auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de € 11,70, até ao limite de três diuturnidades.

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Grupos	Valor (euros)
1-A .....	763
1-B .....	726
1-C .....	698
2 .....	654
3 .....	639
4 .....	591
5 .....	549
6 .....	534
7 .....	474
8 .....	420
9 .....	404
10 .....	398
11 .....	394
12 .....	392

## ANEXO V

### Enquadramento profissional e salários

Grupo I-A € 763:

Director de serviços — escritório.

Grupo I-B — € 726:

Analista informático — escritório.

Grupo I-C — € 698:

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.  
 Técnico de contas — escritório.  
 Tesoureiro — escritório.

Grupo II — € 654:

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 — € 639:

Correspondente em línguas estrangeiras — escritório.  
 Chefe de equipa electricista — electricista.  
 Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico.  
 Estenodactilógrafo em língua estrangeira — escritório.  
 Inspector de vendas — comércio/armazém.  
 Secretário — escritório.  
 Tradutor — escritório.

Grupo IV — € 591:

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-escriturário — escritório.  
 Prospector de vendas — comércio/tecn. vendas.  
 Vendedor (viajante ou praticista) — comércio/tecn. vendas.

Grupo V — € 549:

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.  
 Estenodactilógrafo na 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-escriturário — escritório.  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup> — telefonistas.

Grupo VI — € 534:

Caixa de balcão — comércio/armazém.  
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos — desenho.  
 Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico.  
 Lubrificador — garagem.  
 Operador estagiário do 2.<sup>o</sup> ano de minilab. — gráfico.  
 Operador de telex na língua portuguesa — escritório.  
 Pré-oficial electricista dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos — electricista.  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup> — telefonista.  
 Terceiro-caixeiro — comércio/armazém.  
 Terceiro-escriturário — escritório.

Grupo VII — € 474:

Ajudante de motorista — garagem.  
 Arquivista técnico — desenho.  
 Auxiliar de armazém ou servente — comércio/armazém.  
 Caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano — comércio/armazém.  
 Contínuo — contínuo-porteiro.  
 Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano — escritório.  
 Distribuidor — comércio/armazém.  
 Embalador — comércio/armazém.  
 Empregado de limpeza — contínuo-porteiro.  
 Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico.  
 Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (escritório) — escritório.  
 Guarda/vigilante — contínuo-porteiro.  
 Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) — garagem.  
 Operador estagiário do 1.<sup>o</sup> ano de minilab. — gráfico.  
 Porteiro — contínuo-porteiro.  
 Servente de viatura de carga — contínuo-porteiro.  
 Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano — desenho.

Grupo VIII — € 420:

Ajudante de electricista dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos — electricista.  
 Auxiliar de minilab. — gráfico.  
 Auxiliar do 3.<sup>o</sup> ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico.  
 Caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano — Comércio/armazém.  
 Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano — escritórios.  
 Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano — escritórios.

Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) — desenho.

Grupo IX — € 404:

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 — € 398:

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 — € 394:

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 — € 392:

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.

#### Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª («Área e âmbito»), 2.ª («Vigência»), 36.ª («Retribuições mínimas mensais»), 42.ª («Trabalho fora do local habitual»), a base XXXII («Diuturnidades») e o anexo IV («Tabela salarial»), alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005. A cláusula 23.ª («Duração do trabalho»), altera a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004. A cláusula 23.ª-A integra pela primeira vez o texto da convenção.

A restante matéria da convenção fica consolidada conforme a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004.

Lisboa, 31 de Julho de 2006.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

*Eduardo dos Santos Mesquita*, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Joaquim de Jesus Silva*, representante.

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

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato Quadros e Técnicos de Desenho:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

31 de Julho de 2006.

#### Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES

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.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

1 de Agosto de 2006.

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 2 de Agosto de 2006. — O Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado* — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

2 de Agosto de 2006. — A Direcção Nacional: (*Assinatura ilegível*) — *Vitor Pereira*.

Depositado em 7 de Agosto de 2006, a fl. 142 do livro n.º 10, com registo n.º 181/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# **AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sind. dos Trabalhadores da Administração Pública — Alteração salarial e outras.**

A AC, Águas de Coimbra, E. M., representada pelo respectivo presidente do conselho de administração, Norberto Paulo Barranha Rego Canha, e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, representado pelo seu secretário-geral, Jorge Nobre dos Santos, e vice-secretário-geral, José Joaquim Abraão, acordam entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que delas resultam, introduzir alterações ao acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, pp. 1920 a 1925, com as modificações que constam do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, pp. 4079 a 4082.

## **I**

### **Âmbito sectorial**

A AC, Águas de Coimbra, E. M., é uma empresa pública municipal, cujo capital social pertence, única e exclusivamente, ao município de Coimbra, que tem como objecto principal a exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo público, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas, e o estudo, gestão e manutenção da rede hidrográfica municipal, em especial nas áreas urbanas.

## **II**

### **Âmbito geográfico**

A AC, Águas de Coimbra, E. M., exerce as actividades relacionadas com o seu objecto social na área geográfica do concelho de Coimbra.

## **III**

### **Âmbito profissional**

A AC, Águas de Coimbra, E. M., tem ao seu serviço 319 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes grupos de pessoal:

Dirigente e chefia;  
 Técnico superior;  
 Técnico;  
 Técnico-profissional;  
 Administrativo;  
 Operário;  
 Auxiliar.

## **IV**

### **Alterações**

Os artigos 2.º, n.º 2, 6.º, n.º 1, 7.º, n.º 1, 16.º, n.º 1, 20.º, n.º 3, alíneas a) e b), 21.º, n.ºs 2 e 3, 22.º, n.º 1, 23.º, n.º 1, e 25.º, n.º 2, passam a ter a redacção, que a seguir se transcreve.

## **V**

### **Anexos**

O anexo II, relativo à tabela salarial observada pela AC, Águas de Coimbra, E. M., passa a ter a configuração que a seguir se reproduz em toda a sua extensão e alcance.

### **Acordo de empresa**

AC, Águas de Coimbra, E. M., e SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública

Nota justificativa

.....

## **TÍTULO I**

### **Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão**

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito pessoal**

- 1 — .....
- 2 — .....

#### **Artigo 2.º**

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

- 1 — .....
- 2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a opção pelas remunerações previstas na tabela salarial e a atribuição dos incentivos pecuniários consideram-se reportadas a 1 de Janeiro de 2006.
- 3 — .....

## **TÍTULO II**

### **Recrutamento de pessoal**

#### **Artigo 3.º**

##### **Procedimento**

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Artigo 4.º

##### Publicitação

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 5.º

##### Avaliação

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 6.º

##### Notificação

1 — Após a deliberação do conselho de administração, o processo será remetido ao Serviço de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos (SGPRH) para posterior notificação dos concorrentes.

#### Artigo 7.º

##### Instrução do processo

1 — Compete ao Serviço de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos (SGPRH) organizar o processo de recrutamento.

2 — .....

### TÍTULO III

#### Horário de trabalho

##### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 8.º

##### Âmbito de aplicação

.....

#### Artigo 9.º

##### Definições

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 10.º

##### Modalidades de horário de trabalho

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

#### Artigo 11.º

##### Duração semanal de trabalho

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 12.º

##### Período de funcionamento

1 — .....

2 — .....

### CAPÍTULO II

#### Marcação, assiduidade e pontualidade

#### Artigo 13.º

##### Regras de marcação

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

8.1 — .....

8.2 — .....

8.3 — .....

#### Artigo 14.º

##### Regras de assiduidade

.....

#### Artigo 15.º

##### Regras de pontualidade

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Artigo 16.º

##### Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

1 — Será atribuído um suplemento remuneratório de € 11 por mês a todos os trabalhadores que, no decurso de um mês de trabalho completo, cumpram, de forma cumulativa, as seguintes condições:

1.1 — .....

1.2 — .....

2 — .....

3 — .....



### CAPÍTULO III

#### Disposições finais

##### Artigo 17.º

###### Competência do pessoal dirigente

.....

##### Artigo 18.º

###### Controlo de assiduidade e pontualidade

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

##### Artigo 19.º

###### Isenção de horário de trabalho

1 — .....

2 — .....

3 — .....

##### Artigo 20.º

###### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1 — .....

2 — .....

3 — .....

- a) 12,5% — grau elevado;
- b) 7,5% — grau médio.

4 — .....

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

5 — .....

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

6 — .....

7 — .....

### TÍTULO IV

#### Outros direitos e regalias

##### Artigo 21.º

###### Prémio de produtividade

1 — .....

2 — *(Eliminado.)*

2 — O prémio, respeitante a cada exercício, será atribuído no ano seguinte, após o encerramento das contas da AC, Águas de Coimbra, E. M.

##### Artigo 22.º

###### Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição, no valor de € 5,93, por cada dia útil de trabalho efectivo, que vigorará durante o ano de 2006.

2 — .....

##### Artigo 23.º

###### Subsídio de polivalência

1 — Aos trabalhadores que aceitem desempenhar tarefas não compreendidas no seu conteúdo funcional é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, um subsídio pecuniário no valor máximo mensal até € 37,50.

2 — .....

##### Artigo 24.º

###### Subsídio de transporte

.....

##### Artigo 25.º

###### Mudança de nível

1 — .....

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

2 — A avaliação do desempenho terá por base os seguintes parâmetros ou critérios:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....

##### Artigo 26.º

###### Seguro de doença

.....

#### ANEXO I

##### Grupos de pessoal

Dirigente e chefia.  
Técnico superior.  
Técnico.  
Técnico-profissional.  
Administrativo.  
Operário.  
Auxiliar.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Categoria	Mínimo	Máximo
Director-geral .....	10 A + Despesas de representação	10 D + Despesas de representação
Director de serviços .....	8 C + Despesas de representação	9 F + Despesas de representação
Chefe de serviços .....	7 C + Despesas de representação	8 E + Despesas de representação
Chefe de sector .....	2 D + Despesas de representação	5 A + Despesas de representação
Chefe de operações .....	2 A + Despesas de representação	4 F + Despesas de representação
Técnico superior .....	3 E	9 F
Técnico .....	2 E	8 C
Técnico-profissional .....	1 F	5 A
Administrativo .....	1 F	4 F
Operário .....	1 A	4 F
Auxiliar .....	1 A	2 F

(Em euros)

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1 .....	385,9	396,84	453,32	510,31	566,78	623,24
2 .....	679,72	736,71	793,17	850,16	906,1	972,68
3 .....	1 019,55	1 076,56	1 133,02	1 189,50	1 245,95	1 302,96
4 .....	1 359,41	1 416,42	1 472,35	1 529,34	1 585,82	1 642,81
5 .....	1 700,32	1 755,74	1 812,21	1 869,19	1 925,67	1 982,66
6 .....	2 059,37	2 095,59	2 152,05	2 209,05	2 265,51	2 321,99
7 .....	2 378,45	2 435,44	2 492,96	2 548,92	2 604,85	2 661,83
8 .....	2 716,71	2 775,31	2 828,58	2 888,22	2 944,70	3 001,70
9 .....	3 058,16	3 115,16	3 171,08	3 228,09	3 284,55	3 341,59
10 .....	3 398,01	3 454,47	3 510,95	3 567,95		

Coimbra, 7 de Julho de 2006.

Pela AC, Águas de Coimbra, E. M.:

*Norberto Paulo Barranha Rego Canha*, presidente do conselho de administração.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

*Jorge Nobre dos Santos*, secretário-geral.  
*José Joaquim Abraão*, vice-secretário-geral.

Depositado em 10 de Agosto de 2006, a fl. 142 do livro n.º 10, com o n.º 186/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

*Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006.

O presente acordo de adesão abrange as quatro empresas referidas no parágrafo anterior e um total de três trabalhadores filiados no SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

Lisboa, 28 de Julho de 2006.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, S. G. P. S., S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela RTP — Meios de Produção, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, secretário-geral.  
*José Manuel Dias da Silva Rodrigues*, secretário-geral-adjunto.

**Acordo de adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. G. P. S., S. A., e outras e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media ao ACT entre as mesmas empresas e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros.**

Ao abrigo do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, a Rádio e Televisão de Portugal, S. G. P. S., S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media acordam, entre si, a adesão deste Sindicato ao acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do*

Depositado em 7 de Agosto de 2006, a fl. 142 do livro n.º 10, com o n.º 182/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **SPED — Sind. dos Profissionais de Educação**

Estatutos aprovados em assembleia geral constituinte em 10 de Junho de 2006.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Princípios fundamentais**

##### **Declaração de princípios**

##### **I**

O Sindicato dos Profissionais da Educação prossegue os princípios da liberdade sindical, do reconhecimento dos direitos de negociação colectiva, da participação do pessoal da educação, para consecução da paz social, da segurança, dos direitos, liberdades e garantias.

##### **II**

O Sindicato dos Profissionais da Educação tem como princípio a defesa dos direitos e garantias constitucionais dos seus filiados.

##### **III**

O Sindicato dos Profissionais da Educação prossegue os princípios do direito de estabelecimento de relações

com organizações nacionais e ou internacionais que prossigam objectivos análogos.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Da designação, do âmbito e da sede**

##### **Artigo 1.º**

##### **Designação, âmbito e sede**

1 — É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato dos Profissionais da Educação, adiante designado por SPED.

2 — O SPED é uma organização sindical que representa todos os profissionais da educação.

3 — O SPED exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Rua de 5 de Outubro, 57, 1.º, esquerdo, 2330-095 Entroncamento.

a) A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da direcção.

4 — O SPED pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações regionais.

a) Compete à direcção criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais.

## Artigo 2.º

### Sigla e símbolo

1 — O Sindicato dos Profissionais da Educação adopta a sigla SPED.

2 — O símbolo do Sindicato é composto pelas letras SPED a cor preta e por baixo a extenso o nome do Sindicato a letra de cor preta sublinhado a azul.

## Artigo 3.º

### Bandeira

A bandeira do SPED é formada por um rectângulo, de cor branca, tendo ao centro o símbolo descrito no n.º 2 do artigo 2.º dos estatutos.

## CAPÍTULO III

### Objecto

## Artigo 4.º

### Fins

1 — O SPED tem por fim promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos dos profissionais da educação, bem como a dignificação social, económica e profissional de todos os seus filiados.

2 — Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados.

3 — Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos profissionais da educação.

4 — Contribuir para a dignificação da imagem da política educativa.

5 — Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais internacionais que sigam objectivos análogos e, consequentemente, a solidariedade entre todos os profissionais da educação do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização.

## Artigo 5.º

### Competência

1 — O SPED tem competência para:

- a) Promover a defesa dos direitos e interesses colectivos, para além da defesa dos direitos individuais legalmente protegidos dos seus associados;
- b) Prestar toda a assistência sindical e jurídica que os filiados necessitem no âmbito das suas relações profissionais;
- c) Promover a valorização profissional e cultural dos filiados através da edição de publicações, apoio à realização de cursos, bem como noutras iniciativas por si ou em colaboração com outros organismos;
- d) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas, nos termos permitidos e definidos pela lei;

e) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos destes estatutos e na estrita observância do disposto na lei.

2 — O SPED tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

## Artigo 6.º

### Meios

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o SPED deve:

- a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;
- b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;
- c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;
- d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos profissionais da educação que nele se possam inscrever;
- e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos e com a lei em vigor;
- f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;
- g) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;
- h) Promover, apoiar e ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;
- i) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos profissionais da educação seus associados;
- j) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;
- k) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica.

## CAPÍTULO IV

### Dos sócios

## Artigo 7.º

### Admissão

1 — Podem ser sócios do SPED todos os profissionais da educação que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

2 — A proposta de filiação deverá ser dirigida à direcção, em impresso tipo fornecido para esse efeito pelo

Sindicato e apresentada, salvo quando não exista, ao delegado sindical da delegação onde o respectivo profissional exerce a sua actividade e às delegações regionais ou à sede do Sindicato.

3 — O delegado sindical, após ter apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção nacional, no prazo máximo de cinco dias.

4 — A direcção comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho a que o profissional da educação pertença, devendo decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido. A aceitação da filiação obriga à entrega de cartão de sócio e de um exemplar dos estatutos do SPED.

5 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião, excepto se se tratar de assembleia eleitoral.

6 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 8.º

##### Direitos

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato.

#### Artigo 9.º

##### Deveres do associado

São deveres do associado:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objectivos do Sindicato, com vista

ao alargamento da influência unitária do Sindicato;

- g) Contribuir para a sua educação sindical e cultural;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a sua quota;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência, a reforma, a incapacidade por doença ou qualquer impedimento, bem como a suspensão temporária da actividade profissional ou de remuneração.

#### Artigo 10.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os profissionais da educação que:

- 1) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- 2) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- 3) Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de três meses e, se depois de avisados por escrito pela direcção do Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da recepção do aviso;
- 4) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

#### Artigo 11.º

##### Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto nos n.ºs 2), 3) e 4) do artigo anterior, a sua readmissão implica, salvo decisão em contrário da direcção devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

### CAPÍTULO V

#### Das quotas

#### Artigo 12.º

##### Quotizações

1 — A quotização dos associados para o Sindicato é de 0,5%, no respectivo escalão, do vencimento líquido.

2 — O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 13.º

##### Não pagamento das quotas

Os sócios que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 8.º dos presentes estatutos.

## **CAPÍTULO VI**

### **Regime disciplinar**

#### **Artigo 14.º**

##### **Das sanções**

1 — Podem ser aplicadas aos associados as penas de:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até três meses;
- c) Expulsão.

2 — Incurrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º dos estatutos.

3 — Incurrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos sócios.

4 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### **Artigo 15.º**

##### **Do processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada, com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repare necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

#### **Artigo 16.º**

##### **Poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da deliberação da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral, excepto no caso de se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger e ser eleito.

6 — É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infractor.

#### **Artigo 17.º**

##### **Concessão dos meios de defesa**

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

## **CAPÍTULO VII**

### **Processo eleitoral**

#### **Artigo 18.º**

##### **Do processo eleitoral**

1 — Os corpos gerentes do SPED serão eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham no mínimo um ano de inscrição sindical.

2 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior e os interditos ou inabilitados judicialmente.

3 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição de cadernos eleitorais na sede e delegações do SPED, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

#### **Artigo 19.º**

##### **Convocatória da assembleia geral eleitoral**

1 — Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2 — A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em dois jornais nacionais com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

4 — A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos, nos termos dos estatutos.

#### **Artigo 20.º**

##### **Organização do processo eleitoral**

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

- a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;
- b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações;
- c) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- d) Promover, com a mesa da assembleia geral eleitoral, a constituição das mesas de voto;
- e) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;
- f) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;
- g) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como das referentes ao acto eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

3 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

- a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

4 — A elaboração e a afixação dos cadernos eleitorais competem à direcção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

- a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SPED durante, pelo menos, 10 dias.
- b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

## Artigo 21.º

### Processo de candidatura

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional e local de trabalho, até 30 dias antes do acto eleitoral.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção, cumprindo os preceitos do n.º 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respectivo.

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 100 assinaturas, caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita.

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

d) As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação.

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de vinte e quatro horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3 — As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4 — As listas de candidatos e respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e em todas as delegações com 15 dias de antecedência sobre a realização do acto eleitoral.

5 — A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respectivos programas de acção, a serem fornecidos pelas listas para afixação.

6 — Os boletins de voto serão editados pelo SPED, sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

- a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;
- b) São nulos os boletins de voto que não obedecem a estes requisitos.

## Artigo 22.º

### Mesas de voto

1 — As mesas de voto funcionarão, sempre que possível, no local de trabalho, nas delegações e sede do Sindicato ou em locais considerados mais convenientes.

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima.

b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8 às 19 horas, no caso da sede e delegações.

2 — Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até 10 dias antes das eleições.

3 — O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4 — A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as

indicações previstas nos n.ºs 1 e 3, até cinco dias antes das eleições.

### Artigo 23.º

#### Voto

1 — O voto é secreto.

2 — Os membros dos corpos sociais são submetidos a voto directo, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

### Artigo 24.º

#### Acta da assembleia eleitoral e recursos

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da acta, que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa, e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2 — Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SPED.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO A

#### Da forma de obrigar e dos órgãos sociais

### Artigo 25.º

#### Forma de obrigar

O SPED obriga-se com a assinatura conjunta de três membros da direcção, sendo dois deles o presidente da direcção e o tesoureiro.

### Artigo 26.º

#### Órgãos

1 — São órgãos do SPED:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) O conselho fiscal;
- d) A mesa da assembleia geral;
- e) As delegações regionais.

2 — Constituem corpos gerentes do SPED a direcção, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral.

### Artigo 27.º

#### Eleição dos corpos gerentes

Os membros dos corpos gerentes definidos no n.º 2 do artigo 24.º são submetidos a voto directo, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se

automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

### SECÇÃO B

### Artigo 28.º

#### Composição da assembleia geral e da mesa da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SPED.

a) A assembleia geral é constituída pelos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

b) A mesa da assembleia geral é constituída por cinco membros para o desempenho, designadamente, dos cargos de presidente, vice-presidente, secretário e vogal e um suplente.

### Artigo 29.º

#### Mesa da assembleia geral competências

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Presidir à assembleia geral;
- c) Elaborar actas da assembleia geral;
- d) Despachar o expediente da assembleia geral;
- e) Organizar e dirigir o processo eleitoral, constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral.

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos do SPED.

3 — O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

### Artigo 30.º

#### Competência da assembleia geral

1 — Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos órgãos directivos e, necessariamente:

- a) Definir as linhas fundamentais de actuação do Sindicato;
- b) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respectiva mesa e os membros dos órgãos da direcção e do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de acção para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;
- d) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a cisão e ou fusão do Sindicato;
- f) Autorizar o SPED a demandar os membros dos órgãos directivos por factos praticados no exercício das suas funções;
- g) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações com outras associações sindicais exclusivamente compostas por pessoal com funções docentes ou educativas;
- h) Definir anualmente o valor da quota mensal a pagar pelos associados;
- i) Deliberar a extinção do SPED.



2 — As deliberações sobre o constante nas alíneas b), e) e i) do número anterior exigem o voto favorável de três quartos de todos os associados.

### Artigo 31.º

#### Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direcção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos dos estatutos.

2 — A assembleia geral deverá ser convocada com, pelo menos, três dias de antecedência, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3 — A convocação ordinária e extraordinária da assembleia geral é publicada em pelo menos um jornal de grande tiragem, indicando a hora, local e objecto.

4 — A convocatória da assembleia geral extraordinária, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou a requerimento de, pelo menos, 10 % do número de associados no pleno gozo dos seus direitos, deve ser feita no prazo de 15 dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção do pedido ou requerimento.

5 — As assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, hora, local e objecto e a antecedência mínima de 15 dias.

### Artigo 32.º

#### Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos, metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2 — Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes, por proposta da direcção.

3 — A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá reunir se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

### SECÇÃO C

#### Da direcção nacional

### Artigo 33.º

#### Constituição

1 — A direcção nacional é um órgão colegial de administração do Sindicato e é constituída por: um presidente, três vice-presidentes, um tesoureiro, um secretário-geral, cinco secretários, seis vogais e um suplente.

2 — Se algum dos membros da direcção nacional estiver impedido do exercício das suas funções, a direcção designará qual dos membros o substituir.

### Artigo 34.º

#### Competência da direcção

1 — Compete à direcção gerir o Sindicato e representá-lo, incumbindo-lhe:

- a) Garantir a efectivação dos direitos dos associados;
- b) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março do ano seguinte, à assembleia geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de Novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;
- c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato, de acordo com as normas legais e regulamentos internos, nos termos da lei;
- d) Deliberar sobre a mudança da sede;
- e) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir o pessoal do Sindicato;
- f) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- g) Zelar pelo cumprimento das leis, dos estatutos e das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- h) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;
- i) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária;
- j) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SPED;
- l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os profissionais da educação por elas abrangidos;
- m) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais;
- n) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julgue conveniente, em conformidade com a lei;
- o) Criar as comissões assessoras que considere necessárias;
- p) Elaborar as actas das suas reuniões;
- q) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- r) Propor delegados e a criação de delegações regionais.

2 — A direcção reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por convocação do presidente ou da maioria dos seus membros.

### Artigo 35.º

#### Reuniões da direcção e competência do presidente da direcção

1 — A direcção reúne, sempre que necessário e obrigatoriamente, uma vez por mês.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SPED.

4 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Coordenar o funcionamento da direcção;
- b) Representar a direcção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;
- c) Despachar os assuntos correntes ou diligência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direcção.

5 — Compete aos vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 36.º

##### Responsabilidade dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2 — As actas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes, quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução, de harmonia com o n.º 1 deste artigo.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### SECÇÃO D

##### Do conselho fiscal

#### Artigo 37.º

##### Constituição

O conselho fiscal é o órgão ao qual compete a fiscalização do exercício da administração do Sindicato e é constituído por: um presidente, um vice-presidente, um secretário, dois vogais e um suplente.

#### Artigo 38.º

##### Convocação

O conselho fiscal reúne por convocação do seu presidente e por convocação da direcção.

#### Artigo 39.º

##### Competência do conselho fiscal

Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e dos estatutos, incumbindo-lhe, designadamente:

- a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação, sempre que o julgue conveniente;
- b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões da direcção, sempre que o considere conveniente, sem direito a voto;
- c) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;

- d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SPED e das delegações;
- e) Elaborar as actas das suas reuniões;
- f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o SPED e que estejam no seu âmbito.

### CAPÍTULO IX

#### Organização regional e delegados sindicais

#### SECÇÃO A

##### Delegações regionais

#### Artigo 40.º

##### Descentralização regional

1 — Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o Sindicato poderá compreender delegações regionais.

2 — As delegações regionais são constituídas pelo sócios do SPED, por proposta da direcção.

3 — As delegações regionais têm funções consultivas e de apoio à direcção, no âmbito da dinamização sindical e da respectiva negociação colectiva.

#### Artigo 41.º

##### Critérios de implantação das delegações regionais

1 — As delegações regionais estão sediadas em cada sede de distrito no continente e nos municípios nas Regiões Autónomas, podendo também ter âmbito concelhio ou interconcelhio.

2 — A constituição, extinção ou modificação do âmbito das delegações será da competência do assembleia geral, sob proposta da direcção ou da maioria dos sócios.

#### Artigo 42.º

##### Fins das delegações regionais

As delegações têm por finalidade:

- a) Constituir, no seu âmbito, pólos de dinamização sindical, em coordenação com os órgãos gerentes do Sindicato e na observância dos princípios estatutários;
- b) Detectar e transmitir aos órgãos gerentes do Sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e acção sindical, para o seu aprofundamento e resolução;
- c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos gerentes do Sindicato proferidas no âmbito da sua competência;
- d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;
- e) Acompanhar a actuação dos delegados sindicais, facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

### Artigo 43.º

#### Órgãos da delegação regional

São órgãos da delegação:

- a) A assembleia de delegação;
- b) O secretariado de delegação;
- c) A reunião de delegados.

### Artigo 44.º

#### Composição da assembleia de delegação

A assembleia de delegação é constituída pelos sócios que integram a delegação no âmbito respectivo.

### Artigo 45.º

#### Competência da assembleia de delegação

Compete à assembleia de delegação:

- a) Eleger o secretariado da delegação e destituí-lo, quando convocada expressamente para o efeito;
- b) Deliberar sobre assuntos de interesse directo específico dos seus associados.

### Artigo 46.º

#### Convocação da assembleia de delegação regional

1 — A assembleia de delegação regional reúne por convocação do secretário-coordenador, nos seguintes casos:

- a) A requerimento da direcção do Sindicato;
- b) A requerimento do secretariado da delegação.

2 — No restante, a convocação seguirá os termos do regulamento eleitoral.

### Artigo 47.º

#### Funcionamento da assembleia de delegação

1 — O secretariado da delegação constitui a mesa da assembleia da delegação e coordenará o funcionamento desta, sob a presidência do secretário-coordenador.

2 — A assembleia da delegação reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos, metade do número de sócios da respectiva delegação regional, ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

3 — Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia da delegação, competirá a esta designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes.

### Artigo 48.º

#### Secretariado da delegação regional

1 — O órgão executivo da delegação é o secretariado, composto por três membros e um suplente.

2 — O secretariado da delegação é eleito pela assembleia do respectivo órgão de base por maioria simples, por sufrágio directo, secreto e universal de listas completas.

3 — O secretário-coordenador será o primeiro elemento da lista mais votada.

4 — Na sua primeira reunião, os membros do secretariado distribuirão entre si as respectivas funções.

5 — O secretário-coordenador será substituído nas suas ausências e impedimentos pelo secretário de delegação que designar para o efeito.

6 — Os membros dos corpos gerentes do SPED, bem como os delegados sindicais, podem exercer/acumular/assumir funções no secretariado da delegação regional.

### Artigo 49.º

#### Competência do secretariado da delegação

Compete ao secretariado da delegação:

- a) Aplicar no respectivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Enviar à direcção a proposta de novos associados;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;
- d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação, sob a presidência do respectivo secretário-coordenador, e das reuniões de delegados sindicais da delegação;
- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;
- f) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;
- g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela delegação directamente e através dos delegados sindicais;
- h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;
- i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- j) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicações e demais publicações do sindicato;
- l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direcção do Sindicato;
- m) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação, bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;
- n) Representar a delegação ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção, em reuniões sindicais de âmbito local.

### Artigo 50.º

#### Das despesas da delegações regionais

As despesas com o funcionamento das delegações regionais serão suportadas pelo Sindicato, de acordo com o orçamento anual aprovado.

## Artigo 51.º

### Comissão provisória de delegação

1 — Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da delegação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder 45 dias.

2 — As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de 20 associados da delegação.

3 — A eleição será feita por maioria simples e por sufrágio directo e secreto.

4 — No caso de graves irregularidades, poderá a direcção proceder à demissão do secretariado de delegação.

5 — No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de actuar sem que tenha sido accionado o mecanismo de substituição previsto no n.º 1, a direcção nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até à designação de novo secretariado, nos termos estatutários, ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.

## SECÇÃO B

### Delegados sindicais

## Artigo 52.º

### Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do SPED que, em colaboração com a direcção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho e na zona geográfica pela qual foram eleitos.

2 — O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com a lei vigente,

3 — A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho ou na zona geográfica, por sufrágio directo e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — Os delegados sindicais são eleitos pelo período de dois anos, sendo permitida a sua reeleição.

a) O seu mandato, de todos ou algum, pode ser revogado em qualquer momento.

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6 — O resultado da eleição será comunicado à direcção através de acta, que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes.

7 — A direcção deverá comunicar à respectiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

## Artigo 53.º

### Funções dos delegados sindicais

1 — São funções dos delegados sindicais:

- a) Representar na zona geográfica a direcção do SPED;
- b) Ser elo permanente de ligação entre o SPED e os sócios e entre estes e aquele;
- c) Zelar pelo cumprimento da legislação, devendo informar o SPED das irregularidades verificadas;
- d) Informar da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SPED cheguem a todos os profissionais da educação da respectiva zona geográfica;
- e) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;
- f) Estimular a participação activa dos profissionais da educação na vida sindical;
- g) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes na área da sua competência;
- h) Fiscalizar na respectiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;
- i) Cumprir o determinado pela direcção e demais obrigações legais.

## Artigo 54.º

### Reunião de delegados sindicais

Os delegados sindicais poderão reunir no âmbito da delegação, a solicitação quer da direcção quer do secretariado ou por iniciativa própria, quer para conselho do secretariado, quer para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

## Artigo 55.º

### Suspensão de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua actividade pela direcção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2 — Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete à direcção promover a eleição dos respectivos substitutos.

## CAPÍTULO X

### Do regime financeiro

## Artigo 56.º

### Constituição de fundos, aplicação e controlo

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;

- c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;
- d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do SPED, será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis e de que a direcção poderá dispor depois de autorizadas pela assembleia geral.

3 — O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado para qualquer fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pela assembleia geral.

## CAPÍTULO XI

### Da extinção e dissolução do Sindicato

#### Artigo 57.º

##### Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação

1 — Só é possível a integração ou fusão do SPED com outras associações sindicais desde que estas sejam compostas exclusivamente por pessoal com funções educacionais.

a) A aceitação ou recusa de integração ou fusão é da estrita competência da assembleia geral.

2 — A extinção ou dissolução do SPED só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de três quartos dos associados em exercício.

3 — No caso de dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo em caso algum os bens ser distribuídos pelos sócios.

a) Para o efeito, a assembleia geral elegerá, por escrutínio secreto, uma comissão liquidatária.

b) A comissão liquidatária procederá à respectiva liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, nos termos gerais da lei, e notificará os sócios do resultado da mesma.

## CAPÍTULO XII

### Revisão, revogação e entrada em vigor

#### Artigo 58.º

##### Revisão e revogação dos estatutos

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

#### Artigo 59.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

## Artigo 60.º

### Disposições finais e transitórias

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registados em 10 de Agosto de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 110/2006, a fl. 93 do livro n.º 2.

## Sind. Democrático dos Professores do Sul — SDP Sul — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária de 21 de Março de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 10, de 30 de Maio de 1989, e 7, de 15 de Abril de 1993.

## CAPÍTULO I

### Da identificação do Sindicato

#### Artigo 1.º

##### Denominação, sede e âmbito

1 — O Sindicato Democrático dos Professores do Sul (SDP Sul) é uma organização sindical de trabalhadores que exercem a sua actividade profissional ligada à educação, ao ensino, à ciência ou à investigação numa determinada área geográfica.

2 — O âmbito geográfico do Sindicato Democrático dos Professores do Sul, para efeitos de organização territorial, divide-se em áreas sindicais, compreendendo os distritos de Beja, Évora, Faro, Portalegre e Setúbal (concelhos de Alcácer do Sal, Grândola, Santiago do Cacém e Sines).

3 — Podem vir a integrar o âmbito geográfico do SDP Sul outros concelhos pertencentes a outros distritos que a ele adiram por decisão dos respectivos trabalhadores.

4 — O SDP Sul tem a sua sede em Évora, podendo ser criadas ou extintas delegações nos distritos e sub-delegações nos concelhos, por deliberação da direcção.

#### Artigo 2.º

##### Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Democrático dos Professores do Sul adota a sigla SDP Sul.

2 — O símbolo do SDP Sul é formado pelas letras «S» «D» e «P», podendo ser acopladas e sobrepostas a um fundo rectangular formado por segmentos de recta paralelos e horizontais e verticais.

3 — O símbolo a inscrever na bandeira é sempre sobreposto a um fundo rectangular formado por segmentos de recta paralelos, horizontais e verticais.

### Artigo 3.º

#### Sindicalismo democrático e autonomia

1 — O SDP Sul orienta a sua acção na observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se encontram definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação, livre e activa, dos associados na actividade sindical.

2 — O SDP Sul é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

### Artigo 4.º

#### Solidariedade sindical

1 — O SDP Sul é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, no País ou no estrangeiro, lutam pela construção da democracia política, económica, social e cultural.

2 — O SDP Sul privilegia formas de cooperação e solidariedade com os sindicatos representativos de professores vinculados aos princípios do sindicalismo livre, democrático e independente.

### Artigo 5.º

#### Direito de tendência

1 — É reconhecido a todos os associados, no quadro da unidade democrática do Sindicato, o direito de se organizarem formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical.

2 — A organização de cada tendência é da sua exclusiva competência.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e objectivos

### Artigo 6.º

#### Objectivos

1 — São objectivos fundamentais do SDP Sul:

- Assegurar a defesa permanente dos interesses materiais, científicos, pedagógicos e culturais dos seus membros e da profissão docente e investigadora, através do recurso a todos os meios lícitos, incluindo o direito à greve;
- Promover o desenvolvimento da educação inicial e permanente e da cultura, com base no princípio de que a elas têm direito os cidadãos ao longo de toda a vida;
- Implementar a colaboração entre docentes e investigadores e a solidariedade com outras

organizações de trabalhadores, tendo em vista a construção de uma sociedade mais justa, democrática e fraterna;

- Criar e organizar os meios técnicos e humanos adequados à realização dos interesses legítimos dos associados;
- Fomentar a formação cívica e sindical dos associados.

2 — Para a prossecução dos seus objectivos, o SDP Sul adere à Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, podendo desvincular-se dela por deliberação da assembleia geral.

## CAPÍTULO III

### Dos associados

### Artigo 7.º

#### Qualidade de associado

1 — Podem ser associados do SDP Sul:

- Os educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação;
- Os educadores, professores e demais docentes que, tendo exercido a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, se encontrem em situação de pré-reforma, reforma, aposentação ou licença;
- Os educadores, professores e demais docentes que, tendo exercido a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, se encontrem desempregados involuntariamente;
- Os diplomados por escolas de educação ou pelos ramos de ensino que esperem o primeiro emprego.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3 — Os associados que exerçam transitoriamente funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central mantêm essa qualidade, com plenitude de direitos e deveres, excepto quanto ao exercício de cargo ou representação sindicais.

### Artigo 8.º

#### Admissão

1 — A aceitação de admissão ou de readmissão de associados é da competência da direcção e implica a aceitação dos estatutos.

2 — Os associados podem ser readmitidos, nas mesmas condições da admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido é apreciado e votado em conselho geral, sob proposta da direcção, ouvida a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, e desde que tenha decorrido um ano sobre a aplicação da pena.

3 — No caso previsto na alínea h) do artigo 28.º a proposta de admissão será submetida a parecer do conselho geral.

## Artigo 9.º

### Indeferimento de admissão

1 — A decisão que indefira o pedido de admissão será fundamentada e notificada ao interessado, no prazo de 15 dias, por carta registada com aviso de recepção.

2 — Do indeferimento cabe recurso para a assembleia geral, a interpor nos oito dias subsequentes à respectiva notificação.

3 — A petição de recurso é dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e apresentada à entidade recorrida, que promoverá a sua entrega ao destinatário, no prazo de cinco dias.

4 — A petição de recurso é apresentada em duplicado, devendo o interessado alegar nela, sob pena de não ser aceite, as razões da sua discordância.

5 — A entidade recorrida deve passar recibo no duplicado da petição, devolvendo-o ao interessado.

6 — O recurso será apreciado e julgado na reunião imediatamente posterior da assembleia geral, com audiência do interessado, para sustentar os respectivos fundamentos.

## Artigo 10.º

### Direitos do associado

- a) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- b) Beneficiar de apoio jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto respeite à sua actividade profissional;
- c) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade o seu parecer sobre as questões do interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, com a excepção referida no n.º 3 do artigo 7.º;
- e) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato, mediante comunicação escrita, expedida sob registo e dirigida à direcção e ao secretariado distrital competente, sem prejuízo da obrigação de pagar as quotas referentes aos três meses seguintes;
- i) Ser reembolsado das despesas de deslocação e manutenção efectuadas na prestação de serviço sindical e das deduções no vencimento motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

## Artigo 11.º

### Deveres do associado

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Pagar regularmente as quotas;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Cumprir as deliberações legalmente tomadas pelos órgãos do Sindicato, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência ou do local de trabalho, a passagem a situação de reforma ou de incapacidade por doença e o impedimento por serviço militar;
- g) Participar ao Sindicato todos os casos de conflito com entidades patronais, bem como as actuações destas que ofendam os direitos dos trabalhadores;
- h) Devolver o cartão de sócio quando perca essa qualidade.

## Artigo 12.º

### Suspensão temporária dos direitos sindicais

- a) Tenham em dívida quotas correspondentes a mais de três meses, excepto nos casos de não percepção de vencimentos, de doença ou de cumprimento de serviço militar;
- b) Sejam disciplinarmente punidos com essa sanção;
- c) Exercam temporariamente a profissão fora da área do Sindicato, salvo declaração expressa em contrário, caso em que ficam adstritos ao cumprimento das respectivas obrigações, incluindo a do pagamento de quotas.

## Artigo 13.º

### Perda da qualidade de associado

1 — A qualidade de associado cessa:

- a) A pedido do interessado, feito por escrito;
- b) Por cessação de funções (previstas no n.º 1 do artigo 1.º), salvo nas hipóteses de desemprego, licença, reforma ou suspensão temporária por motivo de serviço público;
- c) Por aplicação da pena de expulsão.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão readquiri-la, nos termos e nas condições exigidos para a admissão.

3 — O associado que tenha sido expulso só pode readquirir essa qualidade um ano após a aplicação da pena e mediante parecer favorável do conselho geral.

## **CAPÍTULO IV**

### **Regime disciplinar**

#### **Artigo 14.º**

##### **Medidas disciplinares**

1 — As penas disciplinares aplicáveis aos associados são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As penas referidas nas alíneas d) e e) serão aplicáveis aos sócios que:

- a) Violem dolosa e gravemente os estatutos;
- b) Desrespeitem as decisões tomadas legítima e competentemente pelo sindicato.

3 — Na ausência de antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não deverá exceder, em regra, a pena de suspensão até 90 dias.

4 — A reincidência agrava a medida da pena a aplicar.

5 — Há reincidência quando o associado cometa infracção idêntica àquela por que foi punido há menos de dois anos.

#### **Artigo 15.º**

##### **Poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, salvo nos casos mencionados no n.º 2.

2 — Compete ao conselho geral aplicar as penas indicadas nas alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 14.º

3 — Nas hipóteses previstas no número anterior, o processo, finda a instrução, será concluso ao conselho geral, instruído com parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, para decidir.

#### **Artigo 16.º**

##### **Processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar inicia-se por despacho da entidade competente, por iniciativa própria ou mediante participação de outrem, e será elaborado por um instrutor, coadjuvado por um secretário.

2 — A fase preparatória, destinada a comprovar indiciariamente os factos imputados ao arguido, deve estar concluída no prazo de 30 dias, que pode ser prorrogado, uma só vez, por igual período de tempo, em despacho fundamentado.

3 — Quando as circunstâncias o justifiquem, pode ser dispensada a fase preparatória, formulando-se desde logo a nota de culpa.

4 — Da nota de culpa, que é deduzida por escrito e articulada, devem constar a identificação do arguido,

a descrição precisa e sucinta dos factos que lhe são imputados, com indicação das circunstâncias de tempo, modo e lugar, e menção expressa da pena aplicável.

5 — O arguido será notificado da nota de culpa, por termo no processo ou por carta registada com aviso de recepção, entregando-se-lhe ou enviando-se-lhe, conforme o caso, cópia integral da mesma.

6 — O arguido tem o prazo de 20 dias, contados da notificação da nota de culpa, para apresentar a sua defesa, formulada por escrito e articulada, devendo requerer nesta a produção dos meios de prova que pretenda oferecer.

7 — O arguido não pode indicar mais de três testemunhas por cada facto articulado.

8 — O instrutor do processo poderá recusar, em decisão fundamentada, a realização de diligências que tiver por dilatórias ou impertinentes.

9 — A decisão final será proferida nos 60 dias subseqüentes à realização da última diligência probatória.

10 — Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo estabelecido no número anterior será alargado para 120 dias.

11 — A decisão final será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 5. Se dela não houver recurso, será enviada cópia integral da mesma à direcção.

#### **Artigo 17.º**

##### **Recurso**

1 — Das decisões condenatórias, proferidas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, cabe recurso para o conselho geral.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias.

3 — À interposição do recurso, à contagem do prazo, a todo o seu processo e à notificação da decisão final aplicar-se-á, com as necessárias adaptações e na parte pertinente, o preceituado no artigo 9.º

4 — Quanto à decisão final, observar-se-á o prescrito no n.º 11 do artigo 16.º

## **CAPÍTULO V**

### **Da quotização**

#### **Artigo 18.º**

##### **Quotização ordinária**

1 — O sistema de quotização e o valor da quota serão estabelecidos pela assembleia geral.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras, ou outras, os acordos admitidos por lei e destinados a facilitá-la.



## Artigo 19.º

### Isenção e redução de quotas ordinárias

1 — Podem beneficiar da isenção de quotas, desde que o solicitem por escrito, os associados que:

- a) Por motivo de doença tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal;
- c) Se encontrem desempregados;
- d) Estejam a cumprir serviço militar obrigatório.

2 — Podem beneficiar da redução de quota, desde que o solicitem por escrito, os associados em situação de reforma, aposentação ou licença.

3 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários, salvo declaração contrária dos mesmos.

## CAPÍTULO VI

### Dos órgãos centrais

## Artigo 20.º

### Órgãos centrais

Os órgãos centrais do SDP Sul são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) O conselho geral;
- d) A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
- e) A direcção.

## SECÇÃO I

### Da assembleia geral

## Artigo 21.º

### Composição e funcionamento

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa, a exercer por voto directo, secreto e universal.

3 — Salvo disposições em contrário, as deliberações são tomadas por maioria dos associados presentes.

4 — Às reuniões da assembleia geral serão aplicáveis, com as adaptações necessárias, as normas pertinentes dos artigos seguintes.

## Artigo 22.º

### Competência

1 — Compete exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho geral e a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, bem como destituir qualquer dos membros destes órgãos;
- b) Apreciar o pedido de demissão de quaisquer membros dos corpos gerentes do sindicato;

- c) Deliberar sobre a declaração de greve por período superior a três dias, sob proposta da direcção;
- d) Deliberar sobre as alterações aos estatutos, propostas pelo conselho geral;
- e) Deliberar, sob proposta da direcção, do conselho geral ou por iniciativa própria, relativamente à aplicação de cessação de filiação do Sindicato em organizações sindicais, nacionais ou internacionais;
- f) Deliberar, sob proposta do conselho geral, sobre a fusão ou dissolução do sindicato;
- g) Deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam submetidas, obrigatórias ou facultativamente, pelo conselho geral ou pela direcção, no âmbito das suas respectivas competências;
- h) Aprovar o orçamento anual do Sindicato, até 30 de Novembro, e as contas do exercício, até 31 de Março de cada ano;
- i) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- j) Deliberar sobre quaisquer outras questões que lhe sejam cometidas por lei ou pelos estatutos.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano para aprovação do orçamento e das contas do exercício.

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente para eleição de quaisquer corpos gerentes ou para deliberar sobre outros assuntos da sua competência, quando convocada pelo presidente da respectiva mesa, por iniciativa própria ou a requerimento do presidente do Sindicato, do presidente da mesa do conselho geral, de 200 associados ou de 10 % do número total destes.

4 — Os requerimentos para convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles constarão sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

## Artigo 23.º

### Reuniões e convocação

1 — A assembleia geral será convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, mediante aviso publicado em, pelo menos, um dos jornais diários de informação de maior tiragem da área do Sindicato, com indicação do dia, da hora, do local da reunião e da ordem de trabalhos. O aviso será remetido aos sócios, quando necessário, por intermédio da estrutura sindical.

2 — Salvo disposição expressa em contrário, a convocação referida no número anterior será feita por forma que a assembleia geral se realize entre o 15.º e o 30.º dia subsequente ao da primeira publicação, pela imprensa, do respectivo aviso convocatório.

3 — Quando tenha por fim deliberar sobre a matéria referida na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, a assembleia geral realizar-se-á entre o 4.º e o 10.º dia subsequente ao da publicação da respectiva convocatória.

4 — A assembleia geral reunirá à hora designada no aviso convocatório se tiver quórum. Se o não tiver, reu-

nirá e deliberará validamente meia hora depois com os associados presentes.

## SECÇÃO II

### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 24.º

##### Composição e deliberações

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — A mesa da assembleia geral eleita será também a mesa do conselho geral.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral serão tomadas por maioria.

4 — O presidente da mesa tem voto de qualidade.

#### Artigo 25.º

##### Competência

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das reuniões;
- b) Dar publicidade às deliberações tomadas.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral e presidir às suas reuniões;
- b) Conferir posse aos membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direcção e da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas e aos representantes do SDP Sul do Conselho Nacional da Federação Nacional dos Sindicatos de Professores;
- c) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- d) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
- f) Assistir, quando o entenda conveniente, às reuniões da direcção, sem direito a voto;
- g) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros.

3 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

- a) Substituir o presidente, nas suas faltas ou impedimentos;
- b) Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários:

- a) Minutar as actas;
- b) Passar certidão de actas aprovadas;
- c) Acompanhar os trabalhos da assembleia geral, anotar as ocorrências verificadas e colher os demais elementos necessários à elaboração das respectivas actas.

## SECÇÃO III

### Do conselho geral

#### Artigo 26.º

##### Funções

O conselho geral é um órgão central com funções deliberativas e de fiscalização, no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

#### Artigo 27.º

##### Composição

1 — O conselho geral é constituído por:

- a) Os membros da mesa da assembleia geral;
- b) 25 membros eleitos, saídos das várias listas concorrentes às eleições para esse órgão, seguindo a regra da média mais alta do método de Hondt.

2 — A direcção, em termos a definir no seu reglamento interno, participa, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

#### Artigo 28.º

##### Competência

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre o relatório de actividades a que se refere a alínea g) do artigo 34.º;
- b) Apreciar a actuação da direcção no respeitante ao cumprimento do programa geral de acção e dos programas anuais de actividades;
- c) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;
- d) Aprovar o seu regulamento interno;
- e) Resolver diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito para recolha de elementos que o habilitem a decidir com melhor informação, sem prejuízo do disposto nos artigos 16.º e 17.º, cabendo recurso desta decisão, a interpor no prazo de 20 dias, para a primeira reunião ordinária da assembleia geral;
- f) Propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, de qualquer dos corpos gerentes;
- g) Propor à assembleia geral a alteração dos estatutos e a fusão ou a dissolução do Sindicato;
- h) Propor à assembleia geral a readmissão de sócio disciplinarmente expulso;
- i) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos estatutos, para o exercício das suas competências;
- j) Eleger, de entre os seus membros, as comissões provisórias necessárias à substituição a título transitório dos órgãos centrais que tenham sido demitidos ou que hajam maioritariamente renunciado, promovendo, desde logo, a convocação da assembleia geral para tomar as deliberações que tiver por convenientes;
- k) Deliberar sobre quaisquer outras questões que lhe sejam comedidas por lei ou pelos estatutos.

## Artigo 29.º

### Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente, no máximo, duas vezes por ano e, extraordinariamente, a requerimento do presidente do Sindicato, do presidente da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas ou de um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho geral faz-se por comunicação escrita, contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeita.

3 — Os requerimentos para convocação do conselho geral, com indicação dos motivos que a determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, convocará a reunião para um dos 15 dias subsequentes.

4 — O conselho geral reunirá à hora designada no aviso convocatório se tiver quórum. Se o não tiver, reunirá e deliberará validamente meia hora depois com os membros presentes.

## SECÇÃO IV

### Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

## Artigo 30.º

### Composição

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é composta por cinco associados, eleitos em cada triénio pela assembleia geral por sufrágio secreto e directo e por listas nominativas, apurando-se os resultados pelo método de Hondt.

2 — Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas designarão, entre si, o presidente.

## Artigo 31.º

### Competência

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que tal se mostrar necessário ao desempenho das suas atribuições.

2 — Em especial, compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas:

- a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões apresentados pela direcção à assembleia geral;
- c) Apresentar à assembleia geral e à direcção as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

- d) Emitir parecer sobre o orçamento elaborado pela direcção e apresentar estes dois documentos ao presidente da mesa da assembleia geral até 25 de Novembro de cada ano;
- e) Emitir parecer sobre as contas do exercício e apresentar estes dois documentos ao presidente da mesa da assembleia geral até 25 de Março de cada ano;
- f) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos artigos 15.º e seguintes;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas por lei ou pelos estatutos.

## SECÇÃO V

### Da direcção

## Artigo 32.º

### Composição

1 — A direcção é o órgão executivo do SDP Sul.

2 — A direcção é composta por um número mínimo de 85 e por um máximo de 245 membros efectivos, sempre em número ímpar, e por um mínimo de 25 suplentes.

3 — Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante a assembleia geral e o conselho geral.

4 — A direcção tem um presidente e um a três vice-presidentes e ainda um tesoureiro, sendo os restantes membros vogais.

5 — No caso de destituição, renúncia, suspensão, perda de mandato ou de impedimento do presidente por período previsivelmente superior a 30 dias, o seu substituto legal é o primeiro dos vice-presidentes, de acordo com a ordem em que figurem na lista. Por impossibilidade deste, seguir-se-á a mesma lógica.

6 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir no seu regulamento interno, devendo ser contemplada a perda de mandato por faltas.

## Artigo 33.º

### Funcionamento

1 — O funcionamento da direcção, tendo em conta o organigrama aprovado e a periodicidade das suas reuniões ordinárias, é definido por regulamento interno.

2 — A direcção reúne, extraordinariamente, por iniciativa do presidente ou a requerimento, devidamente fundamentado, de:

- a) Um terço dos seus membros em efectividade de funções;
- b) Mesa da assembleia geral.

3 — A direcção reunirá à hora designada no aviso convocatório, se tiver quórum; se o não tiver, reunirá validamente meia hora depois, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

## Artigo 34.º

### Competência

Compete à direcção:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- b) Dirigir os serviços do Sindicato e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato;
- c) Coordenar a actividade sindical;
- d) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- e) Declarar a greve;
- f) Elaborar um programa geral de acção e programas anuais de actividades;
- g) Apresentar e submeter à discussão do conselho geral o relatório anual de actividades;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos que tiver por conveniente, em virtude da sua particular gravidade, complexidade ou melindre;
- i) Executar as deliberações tomadas pela assembleia geral ou pelo conselho geral no que lhe diga respeito;
- j) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pela assembleia geral ou pelo conselho geral, dando sequência aos processos de negociação colectiva;
- k) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste noutras instituições ou organizações sindicais;
- l) Decidir os pedidos de admissão de sócios, nos termos dos estatutos;
- m) Gerir os fundos do Sindicato, sendo os seus membros responsáveis pela utilização dos mesmos;
- n) Apresentar à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados do relatório de actividades ou de fundamentação pertinente;
- o) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício da sua competência;
- p) Constituir secções de actividades e comissões específicas;
- q) Elaborar os regulamentos internos necessários ao bom funcionamento dos serviços do Sindicato;
- r) Requerer a convocação do conselho geral, quando o considerar conveniente, para deliberar sobre matérias da sua competência ou que entenda submeter à sua apreciação;
- s) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam conferidas por lei ou pelos estatutos.

## Artigo 35.º

### Competência do presidente da direcção

O presidente da direcção é também o presidente do Sindicato, competindo-lhe:

- a) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- b) Representar o SDP Sul em todos os actos, bem como nas organizações nacionais e internacionais;

- c) Coordenar a execução da estratégia político-social, em conformidade com as deliberações da direcção e do conselho geral;
- d) Propor à direcção o seu organigrama;
- e) Propor à direcção o projecto do seu regulamento interno;
- f) atribuir os pelouros aos membros da direcção e definir as suas competências;
- g) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo da posterior ratificação pela direcção;
- h) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam conferidas por lei ou pelos estatutos.

## CAPÍTULO VII

### Da organização de base

#### SECÇÃO I

##### Dos núcleos sindicais de base

### Artigo 36.º

#### Composição e competência

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num mesmo local ou em locais próximos.

2 — Ao conselho geral compete, sob proposta da direcção, definir a dimensão mínima de um núcleo sindical de base, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

- a) Eleger e destituir os delegados sindicais;
- b) Discutir e votar as propostas submetidas à sua apreciação pela direcção do Sindicato;
- c) Elaborar propostas e contrapropostas, no âmbito do plano de acção do Sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre questões pedagógicas do sector.

#### SECÇÃO II

##### Dos delegados sindicais

### Artigo 37.º

#### Função

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os órgãos directivos do Sindicato e as escolas e mandatários dos núcleos sindicais de base.

2 — Os delegados sindicais regem-se por estatuto próprio.

## CAPÍTULO VIII

#### SECÇÃO I

##### Das eleições

### Artigo 38.º

#### Assembleia eleitoral

A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 39.º

### Elegibilidade

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais, salvo o disposto no artigo seguinte.

## Artigo 40.º

### Inelegibilidade e incompatibilidade

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis;
- b) Estejam abrangidos pelo disposto no n.º 3 do artigo 7.º

## Artigo 41.º

### Eleição dos corpos gerentes

1 — Todos os corpos gerentes do Sindicato serão eleitos por um período de quatro anos.

2 — Realizar-se-ão em simultâneo as eleições para os corpos gerentes do Sindicato e para os representantes do mesmo no Conselho Nacional da Federação Nacional dos Sindicatos da Educação.

3 — A direcção e a mesa da assembleia geral são eleitas em lista conjunta.

4 — As listas para a direcção devem ser constituídas por um mínimo de 17 e um máximo de 49 candidatos efectivos e por um mínimo de 8 suplentes por cada área sindical.

5 — Os candidatos a presidente e a vice-presidente ou a vice-presidentes ocupam os primeiros lugares da lista, com a indicação dos respectivos cargos, sendo os restantes candidatos colocados por ordem alfabética, referindo-se a área sindical a que pertencem.

6 — Cada lista apresentará um plano global de acção.

7 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

8 — O conselho geral do Sindicato e a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, bem como os representantes do SDP Sul na Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, são eleitos em listas separadas, apurando-se o resultado do sufrágio pelo método de Hondt.

9 — As listas para o conselho geral serão constituídas por 25 candidatos, nos termos da alínea b) do artigo 27.º, e um mínimo de 5 suplentes, tendo em conta a representatividade das diferentes áreas sindicais.

10 — Se por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros do conselho geral, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral para este órgão, o qual completa apenas o mandato em curso.

## SECÇÃO II

### Do processo eleitoral

## Artigo 42.º

### Organização

Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia;
- c) Apreciar reclamações;
- d) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- e) Promover a constituição das mesas de voto, conferindo os mandatos necessários.

## Artigo 43.º

### Comissões de fiscalização eleitoral

Para as eleições no âmbito do Sindicato, com excepção das respeitantes aos delegados sindicais, serão constituídas comissões de fiscalização eleitoral, formadas pelo presidente da mesa e um representante de cada lista concorrente, devidamente credenciado.

## Artigo 44.º

### Regulamento eleitoral

O processo eleitoral rege-se-á por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, mediante proposta do presidente.

## CAPÍTULO IX

### Da substituição da direcção e da mesa da assembleia geral

## Artigo 45.º

### Procedimento

1 — Demitida total ou maioritariamente a direcção e ou a mesa da assembleia geral, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 22.º, o conselho geral reunirá nos três dias subsequentes àquele em que a assembleia geral tomou a respectiva deliberação, a fim de eleger, por sufrágio directo e secreto, de listas completas, constituídas de entre os seus membros, uma comissão provisória, composta por nove membros, se foram destituídas a mesa da assembleia geral e a direcção, e por cinco ou três membros, se foi destituída apenas a direcção ou a mesa da assembleia geral, respectivamente.

2 — Na situação prevista no número anterior, a convocação do conselho geral é feita por um dos secretários, se o presidente e o vice-presidente não estiverem em funções, ou por três membros do conselho geral, no caso da destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato da totalidade dos membros da mesa da assembleia geral.

3 — No apuramento do resultado seguir-se-á a regra da média mais alta do método de Hondt.

4 — À comissão provisória competirá proceder à gestão corrente do Sindicato, quando substitua a direcção.

5 — A mesa da assembleia geral ou a comissão provisória que a substitua deverá convocar eleições para o órgão destituído no prazo máximo de oito dias.

## **CAPÍTULO X**

### **SECÇÃO I**

#### **Do regime financeiro**

##### **Artigo 46.º**

###### **Competência orçamental**

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas e autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato, a submeter à aprovação da assembleia geral.

##### **Artigo 47.º**

###### **Receitas e despesas**

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Os créditos provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) A retribuição de serviços prestados;
- d) Legados, subsídios e quaisquer outros rendimentos.

2 — Constituem despesas do Sindicato todos os encargos inerentes às suas actividades, que só podem ser contraídos com estrito respeito pelos seus princípios e fins.

### **SECÇÃO II**

#### **Dos fundos e saldos do exercício**

##### **Artigo 48.º**

###### **Fundos**

1 — O Sindicato terá um fundo sindical afecto à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas a efectuar pelo Sindicato e imputáveis ao fundo previsto no número anterior apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas do exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

3 — A assembleia geral pode criar, mediante proposta da direcção, outros fundos afectados a fins diferentes.

##### **Artigo 49.º**

###### **Contas do exercício e aplicação dos saldos**

1 — As contas do exercício, elaboradas pela direcção e a apresentar à assembleia geral com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, conterão uma proposta para aplicação do saldo positivo do exercício, tendo em conta os princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo positivo do exercício serão retirados, pelo menos, 10 % para o fundo sindical previsto no n.º 1 do artigo 48.º

3 — Se a assembleia geral não aprovar as contas, determinará obrigatoriamente que sejam submetidas à apreciação de técnicos especializados, para sobre elas emitirem parecer.

4 — Instruídas as contas com o referido parecer, a assembleia geral deliberará definitivamente sobre elas.

## **CAPÍTULO XI**

#### **Da fusão ou dissolução do Sindicato**

##### **Artigo 50.º**

###### **Fusão**

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato será publicada com antecedência não inferior a 30 dias.

2 — A assembleia só delibera se a maioria dos sócios tiver participado na votação, tendo em conta o disposto no n.º 4 do artigo 23.º

##### **Artigo 51.º**

###### **Dissolução**

1 — À assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato é aplicável o disposto no artigo 50.º

2 — A proposta de dissolução definirá, objectiva e genericamente, o processamento desta.

3 — A liquidação do património do Sindicato será efectuada por uma comissão de cinco sócios, eleitos pela assembleia geral.

4 — O património do Sindicato não poderá, em caso algum, ser dividido pelos sócios.

5 — Concluída a liquidação, o remanescente será obrigatoriamente transferido para o Estado, para qualquer outra entidade pública ou associação sindical, conforme deliberação da assembleia geral tomada por maioria de dois terços dos associados presentes, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 23.º

## **CAPÍTULO XII**

#### **Da revisão dos estatutos**

##### **Artigo 52.º**

###### **Alteração dos estatutos**

A alteração total ou parcial dos estatutos do Sindicato é da competência da assembleia geral, mediante proposta do conselho geral.

## CAPÍTULO XIII

### Disposição supletiva

#### Artigo 53.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e com os princípios gerais de direito.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 54.º

##### Composição provisória dos órgãos

1 — Até à realização de novas eleições, nos termos das disposições alteradas, os actuais corpos sociais mantêm-se em funções, com as necessárias adaptações.

2 — A mesa da assembleia geral, o conselho geral e a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas mantêm-se em funções com a actual composição.

3 — A direcção é constituída pelos membros da actual comissão directiva e pelos membros dos actuais secretariados sectoriais e distritais, passando os membros suplentes destes secretariados extintos a membros suplentes da direcção, da qual já faziam parte.

#### Artigo 55.º

##### Da duração dos mandatos

O disposto no n.º 1 do artigo 41.º produz efeitos a partir das próximas eleições.

Registados em 8 de Agosto de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 106/2006, a fl. 92 do livro n.º 2.

### Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 27 de Julho de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro 2006.

#### Proposta de alteração parcial dos estatutos

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 11.º

##### Sócios do Sindicato

1 — .....

2 — .....

3 — (*Suprimido.*)

## Artigo 13.º

### Direitos dos sócios

1 — Sem prejuízo das limitações estatutárias inerentes ao estatuto de sócio que tenha deixado de exercer a profissão, são, em geral, direitos dos sócios do Sindicato:

a) a m) (*Mantêm-se.*)

2 — Os sócios que tenham deixado de exercer a profissão e mantenham a qualidade de associados podem, nos termos da lei e dos presentes estatutos, candidatar-se a cargos electivos dos órgãos sindicais e eleger ou serem eleitos para integrar esses órgãos.

3 — Os sócios a que se refere o número anterior podem integrar os órgãos electivos do Sindicato à razão de um membro por cada um dos respectivos órgãos.

4 — O disposto no n.º 3 não obsta a que os sócios que tenham passado à situação de reforma — e que mantenham a qualidade de associados — possam prosseguir no exercício de mandatos electivos para cujos cargos tenham sido anteriormente eleitos, desde que mantenham a qualidade de associados, caso em que continuarão a exercer as respectivas funções até ao termo normal desses mandatos, salvo se a assembleia geral deliberar a sua substituição em vez da prossecução desse exercício.

## CAPÍTULO III

### 2 — Da assembleia geral

#### Artigo 28.º

##### Assembleia geral

1 — .....

2 — Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos todos aqueles que exerçam a profissão há mais de um ano ou que, tendo deixado de exercer a profissão, mantenham a qualidade de associados, nos termos da lei e dos presentes estatutos, e que, cumulativamente, não se encontrem em atraso no que respeita ao pagamento de quotas por período superior a três meses.

3 — (*Suprimido.*)

### 3 — Da assembleia eleitoral

#### Artigo 44.º

##### Requisitos de elegibilidade

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 13.º, só podem candidatar-se aos cargos electivos os sócios que:

- a) .....
- b) Exerçam a profissão a título não eventual ou que, nos termos destes estatutos, mantenham a qualidade de associados após terem deixado de exercer a profissão;
- c) .....

2 — .....

Registados em 4 de Agosto de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 103/2006, a fl. 92 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **SPED — Sind. dos Profissionais de Educação — Eleição em 10 de Junho de 2006 para o mandato de quatro anos.**

#### **Direcção**

Presidente — Maria Fernanda Sousa Correia Macedo, bilhete de identidade n.º 5207315, de 14 de Junho de 2000, Santarém.

Vice-presidentes:

Sónia Alexandra Correia Coelho Carias, bilhete de identidade n.º 10500002, de 17 de Maio de 2001, Santarém.

Maria Fernanda Pires Fialho Marques Alves, bilhete de identidade n.º 6458408, Santarém.

Sandra Manuela da Silva Praia Timóteo, bilhete de identidade n.º 10407608, de 25 de Julho de 2001, Santarém.

Tesoureiro — Sandra Cristina da Silva Lopes Santos, bilhete de identidade n.º 11143345, de 18 de Maio de 2004, Santarém.

Secretária-geral — Susana de Jesus Marques Luís Vieira, bilhete de identidade n.º 10139988, de 8 de Janeiro de 2002, Santarém.

Secretários:

Marco António da Silva Sousa, bilhete de identidade n.º 10539632, de 20 de Março de 2003, Santarém.

Paulo Jorge da Silva Jordão, bilhete de identidade n.º 11285771, de 16 de Setembro de 2003, Santarém.

Elisabete Ferrer Pereira, bilhete de identidade n.º 10815729.

Nuno Emanuel Dias Maia, bilhete de identidade n.º 10858395, de 6 de Setembro de 2004, Santarém.

Maria da Luz Silva Anjos, bilhete de identidade n.º 8100524, de 3 de Junho de 2004, Santarém.

Vogais:

Ana Paula Barreiro Saramago Emídio, bilhete de identidade n.º 7388327, de 9 de Janeiro de 2002, Santarém.

Sandra Cristina Gonçalves Costa, bilhete de identidade n.º 9862499, de 25 de Fevereiro de 2005, Santarém.

Maria Teresa Alves Mainha, bilhete de identidade n.º 10738551.

Maria Verónica Sequeira Castelo Ferreira, bilhete de identidade n.º 11170521, de 23 de Julho de 2001, Santarém.

Maria Fernanda Ferreira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6216276, de 2 de Setembro de 2003, Santarém.

Maria João Cordeiro de Campos Faia, bilhete de identidade n.º 6975866, de 2 de Setembro de 2003, Santarém.

Suplente — Maria João Martins de Jesus, bilhete de identidade n.º 9606105.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 9 de Agosto de 2006.

### **Sind. Nacional das Polícias Municipais — Eleição em 15 de Julho de 2006 para o mandato de 2006-2009.**

Carlos Agostinho Batista Borges, bilhete de identidade n.º 10607482, de 21 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Hernâni Jorge Bastos Duarte, bilhete de identidade n.º 11130636, de 20 de Outubro de 2003, do arquivo de Braga.

Eduardo Miguel da Silva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11567911, de 24 de Abril de 2001, do arquivo de Lisboa.

Nuno André Rodrigues Baptista Neves, bilhete de identidade n.º 11525812, de 14 de Março de 2006, do arquivo de Oeiras.

Rafael António Marinho Marques, bilhete de identidade n.º 10451387, de 24 de Agosto de 2004, do arquivo de Viseu.

Fernanda Maria Andrade Lopes, bilhete de identidade n.º 11156895, de 3 de Junho de 2004, do arquivo do Porto.

Luís José Oliveira Berbem, bilhete de identidade n.º 10674313, de 4 de Setembro de 2000, do arquivo de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Agosto de 2006.

### **Sind. Nacional dos Professores e ou Formadores Pós-Graduados — Eleição em 30 de Julho de 2006 para o mandato de 2006-2009.**

#### **Direcção**

Presidente — Rogério Afonso Ferreira Monteiro, portador do bilhete de identidade n.º 7456309, emitido em 22 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

Secretários:

António José Mendes Pombo, portador do bilhete de identidade n.º 4199627, emitido em 11 de Setembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

António José Gonçalves Marques, portador do bilhete de identidade n.º 4127284, emitido em 23 de Junho de 1999 pelo arquivo de identificação da Guarda.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Agosto de 2006.



**Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ) — Eleição em 30 de Junho de 2006 para o triénio de 2006-2009.**

António Augusto Medeiros, bilhete de identidade n.º 2945431.  
José Ilídio Gomes Pinto, bilhete de identidade n.º 2859722.  
António Augusto Ferreira da Cruz, bilhete de identidade n.º 381087.  
José Manuel Neves Carvalho, bilhete de identidade n.º 7686974.  
Rui Manuel Marrão Martins, bilhete de identidade n.º 6091726.  
João Manuel Pena Beja, bilhete de identidade n.º 7021849.  
João António Mendes Martins Miguel, bilhete de identidade n.º 4740835.  
Rui António Pinheiro dos Santos, bilhete de identidade n.º 10391967.  
Agostinho Andrade Moreira Mendes, bilhete de identidade n.º 7836866.  
Joaquim Fernando Mendes Teixeira, bilhete de identidade n.º 5720033.  
Paulo Jorge Paradinha Senane, bilhete de identidade n.º 7416998.  
Rui Manuel Vaz Serra, bilhete de identidade n.º 7002341.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Agosto de 2006.

**SPZS — Sind. dos Professores da Zona Sul — Eleição, em 6 de Junho de 2006, para o triénio de 2006-2009.**

**Direcção**

Amílcar Manuel Marreiros Duarte, natural de Aljezur, portador do bilhete de identidade n.º 5661743, de 12 de Agosto de 2004, arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 160239532, de 44 anos de idade, morador em Faro, sócio n.º 5707 do SPZS, professor na Faculdade de Engenharia de Recursos Naturais — Universidade do Algarve.  
Ana Cristina Lavandeira Simões, natural de Angola, portadora do bilhete de identidade n.º 9847469, de 4 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 199702098, de 34 anos de idade, moradora em Faro, sócia n.º 9786 do SPZS, educadora no JI de Aparaça.  
Ana Luísa Cayola da Mota Pinheiro, natural de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 5034697, de 28 de Maio de 2006, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 121898679, de 47 anos de idade, moradora em Castelo de Vide, sócia n.º 7053, professora na EBI/JI de Gavião.  
Ana Maria Neves Mestre da Cruz Emílio, natural de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 7341208, de 3 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 122321057,

de 39 anos de idade, moradora em Beja, sócia n.º 10214 do SPZS, educadora no JI de Pias.  
António Joaquim Gordo Pereira Carapeto, natural de Vila de Frades, portador do bilhete de identidade n.º 4576011, de 10 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 110739620, de 52 anos de idade, morador em Vidigueira, sócio n.º 5062 do SPZS, professor na EBI da Vidigueira.  
António Rui Farias de Sousa, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 2164732 de 29 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 136915450, de 53 anos de idade, morador em Loulé, sócio n.º 5252 do SPZS, professor na EB 2,3 Engenheiro Duarte Pacheco.  
Augusto Cândido Alferes Lourido, natural de Évora, portador do bilhete de identidade n.º 1332705 de 27 de Julho de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 130197262, de 61 anos de idade, morador em Alcoutim, sócio n.º 4655 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas de Mértola.  
Cláudia Amparo Afonso Teixeira, natural da R. F. da Alemanha, portadora do bilhete de identidade n.º 9775308, de 28 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 205499031, de 33 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 9574 do SPZS, professora na Universidade de Évora.  
Delfina Maria Almeida Sistelo, natural de Angola, portadora do bilhete de identidade n.º 8248017, de 19 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 186083858, de 46 anos de idade, moradora em Loulé, sócia n.º 5727 do SPZS, educadora no JI de Gilvrasino.  
Dulce Marina Rosa Prates, natural de Montijo, portadora do bilhete de identidade n.º 10904960, de 30 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 207024588, de 30 anos de idade, moradora em Faro, sócia n.º 13295 do SPZS, professora na Escola Profissional D. Francisco Gomes de Avelar.  
Fernando Manuel da Fonseca Xavier de Almeida, natural de Angola, portador do bilhete de identidade n.º 9562589, de 22 de Novembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 185639810, de 35 anos de idade, morador em Lagos, sócio n.º 10 724 do SPZS, professor na EB 1 de Chinicato.  
Fernando Manuel Espírito Santo Gonçalves, natural de Alhos Vedros, portador do bilhete de identidade n.º 5611472, de 5 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 176373240, de 46 anos de idade, morador em Aljezur, sócio n.º 8274 do SPZS, professor na EBI/JI de Aljezur.  
João Manuel Restolho Orelhas, natural de Campo Maior, portador do bilhete de identidade n.º 5565235, de 29 de Maio de 1998, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 184827264, de 48 anos de idade, morador em Elvas, sócio n.º 1189 do SPZS, professor na EB 2,3 n.º 1 de Elvas.  
Joaquim António Gregório Páscoa, natural de Arraiolos, portador do bilhete de identidade n.º 5106136, de 6 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 102687609, de 49 anos de idade, morador em Arraiolos (Ilhas), sócio n.º 1712 do SPZS, professor na EB 1 de Arraiolos.  
Joaquim José Trindade de Deus, natural de Borba, portador do bilhete de identidade n.º 5436967, de 27

- de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 117278076, de 47 anos de idade, morador em Reguengos de Monsaraz, sócio n.º 536 do SPZS, professor na EB 2,3 André de Resende.
- José Filipe Nogueira Estevéns, natural de Vila Verde de Ficalho, portador do bilhete de identidade n.º 5079273, de 3 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 159432278, de 48 anos de idade, morador em Vila Verde de Ficalho, sócio n.º 838 do SPZS, professor na EB 1 n.º 4 de Beja.
- José Francisco da Conceição Estêvão, natural de Carapateira, portador do bilhete de identidade n.º 2047120, de 20 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 129506753, de 55 anos de idade, morador em Lagos, sócio n.º 6309 do SPZS, professor na EB 2,3 n.º 1 de Lagos.
- José Joaquim Letras Pinheiro, natural de Fronteira, portador do bilhete de identidade n.º 6476381, de 1 de Fevereiro de 2001, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 175226970, de 42 anos, morador em Fronteira, sócio n.º 6666 do SPZS, professor na EBI Frei Manuel Cardoso.
- José Manuel Assunção Ribeiro, natural de Entroncamento, portador do bilhete de identidade n.º 9497027, de 5 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 201167506, de 35 anos de idade, morador em Santa Clara-a-Velha, sócio n.º 8472 do SPZS, professor na EB 1 de Cortes Pereiras.
- Manuel Nobre Rodrigues Rosa, natural de Ervidel, portador do bilhete de identidade n.º 9546928, de 15 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 203782119, de 34 anos de idade, morador em Ervidel, sócio n.º 11 836 do SPZS, professor na EB 2,3 Dr. António Francisco Colaço.
- Marco Jorge António Corriente Rosa, natural de Távira, portador do bilhete de identidade n.º 9640188, de 2 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 192325710, de 34 anos de idade, morador em Távira, sócio n.º 12 732 do SPZS, professor na EB 2,3 D. Paio Peres Correia.
- Margarida Isabel Silvestre Pereira, natural de Mértola, portadora do bilhete de identidade n.º 9127531, de 24 de Fevereiro de 2006, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 198128835, de 36 anos de idade, moradora em Viana do Alentejo, sócia n.º 9993 do SPZS, professora na EB 1 de Vila Nova da Baronia.
- Maria Antónia de Jesus Fialho, natural de Viana do Alentejo, portadora do bilhete de identidade n.º 5653376, de 13 de Setembro de 2000, arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 100260101, de 44 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 2596 do SPZS, educadora no JI São Bartolomeu do Outeiro.
- Maria da Fé Batista Carvalho, natural de Abrantes, portadora do bilhete de identidade n.º 9362777, de 15 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Santarém, contribuinte n.º 196099765, de 36 anos de idade, moradora em Azambujeira, sócia n.º 8491 do SPZS, professora na EB 1 n.º 1 de Aljustrel.
- Maria de Fátima Pires Moreira, natural de Idanha-a-Nova, portadora do bilhete de identidade n.º 4247636, de 22 de Outubro de 2003, arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 118495453, de 46 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 2807 do SPZS, educadora no JI n.º 1 de Montemor-o-Novo, colocada no ensino especial.
- Maria de Lourdes Dias Fernandes Hespanhol, natural de Portel, portadora do bilhete de identidade n.º 1282762, de 10 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 149011318, de 55 anos de idade, moradora em Ferreira do Alentejo, sócia n.º 75 do SPZS, professora na EB 2,3/S de José Gomes Ferreira.
- Maria do Céu Prates Figueiredo da Costa, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 375440, de 25 de Janeiro de 2006, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 106418696, de 62 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 188 do SPZS, aposentada.
- Maria Guiomar Simplicio Ralo Simões Dias, natural de Póvoa e Meadas, portadora do bilhete de identidade n.º 4716741, de 30 de Junho de 2005, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 104817860, de 50 anos de idade, moradora em Portalegre, sócia n.º 7419 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas n.º 1 de Portalegre.
- Maria Manuela Palmeiro Neto, natural de Olhão, portadora do bilhete de identidade n.º 5183623 de 21 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 141871024, de 47 anos de idade, moradora em Faro, sócia n.º 9133 do SPZS, professora na Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo — Universidade do Algarve.
- Maria Rosa Rosado Punilhas, natural de Alqueva, portadora do bilhete de identidade n.º 6248168, de 23 de Novembro 1999, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 166739600, de 43 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 9263 do SPZS, professora na EB 2,3/S de São Sebastião.
- Maria Rosete Monginho Martins Rodrigues da Silva, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 387780, de 27 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 124746454, de 57 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 2112 do SPZS, professora na EB 1 de Ciborro.
- Miguel Ângelo da Silva Estrela Godinho, natural de Ponte de Sor, portador do bilhete de identidade n.º 9666276, de 11 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 194053628, de 34 anos de idade, morador em Monforte, sócio n.º 10 529 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas Mestre de Avis.
- Olinda Maria Bonito da Luz Rosa Soeiro, natural de São Marcos da Ataboeira, portadora do bilhete de identidade n.º 6059643, de 29 de Junho de 2000, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 143491695, de 45 anos de idade, moradora em Beja, sócia n.º 2785 do SPZS, educadora no JI n.º 3 de Beja, colocada na educação especial.
- Patrícia Carla do Rosário Cabrita da Graça, natural de Guiné-Bissau, portadora do bilhete de identidade n.º 8911723, de 12 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 197863140, de 35 anos de idade, moradora em Olhão, sócia n.º 9109 do SPZS, professora na EB 2,3 de Estoi.
- Paulo Jorge Rita Leandro, natural de Faro, portador do bilhete de identidade n.º 8055115, de 29 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 189842644, de 38 anos de idade, morador em Olhão, sócio n.º 9796 do SPZS, professor na EB 2,3 José Carlos da Maia.

- Sara Luísa Dimas Fernandes, natural de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 8183748, de 8 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 188671757, de 38 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 8530 do SPZS, professora na Universidade de Évora.
- Sílvia Maria Branco Pereirinha Colaço, natural de Aljustrel, portadora do bilhete de identidade n.º 5497740, de 7 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 111163498, de 47 anos de idade, moradora em Aljustrel, sócia n.º 7287 do SPZS, professora do Centro Infantil Coronel Sousa Tavares — particular e cooperativo.
- Valentim Manuel Ferreira dos Santos, natural da Guarda, portador do bilhete de identidade n.º 8072158, de 10 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 187187592, de 38 anos de idade, morador em Vila Real de Santo António, sócio n.º 10 499 do SPZS, professor na EB 2,3 Infante D. Fernando.
- Vitorina Maria Pestana Martins Carromba, natural de Moncarapacho, portadora do bilhete de identidade n.º 5073537, de 25 de Fevereiro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 164711694, de 49 anos de idade, moradora em Olhão, sócia n.º 8134 do SPZS, professora na EB 1 n.º 2 de Faro.
- Amândio José Valente e Valente, natural de Estremoz, portador do bilhete de identidade n.º 6218473, de 27 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 179962817, de 43 anos de idade, morador em Portalegre, sócio n.º 4903 do SPZS, professor na EB 1 da Corredoura.
- Clementina Gonçalves da Fonseca Miranda, natural de Amieira do Tejo, portadora do bilhete de identidade n.º 1555076, de 22 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 101111010, de 54 anos de idade, moradora em Portalegre, sócia n.º 1600 do SPZS, professora na ESE de Portalegre.
- José Manuel Esteves Marques Janela, natural de França, portador do bilhete de identidade n.º 10456173, de 20 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 207822735, de 32 anos de idade, morador em Portalegre, sócio n.º 13 550 do SPZS, professor na Escola Secundária Mouzinho da Silveira.
- Maria Clara Pedras Leão, natural de Moçambique, portadora do bilhete de identidade n.º 5254713, de 12 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 175093920, de 47 anos de idade, moradora em Portalegre, sócia n.º 7036 do SPZS, professora na EB 1 do Bairro Ferreira e Rainho, colocada na Educação Especial.
- Maria Narcisa da Gama Marques Godinho, natural de Chancelaria, portadora do bilhete de identidade n.º 10192762, de 10 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 210724765, de 33 anos de idade, moradora em Monforte, sócia n.º 11 067 do SPZS, professora na EB 2 de S. João Baptista — Campo Maior.
- Paulo Jorge Almeida Félix, natural de Moura, portador do bilhete de identidade n.º 8498438, de 23 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Portalegre, contribuinte n.º 188458344, de 37 anos de idade, morador em Portalegre, sócio n.º 8712 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas n.º 2 de Portalegre.
- Francisca Maria Furtado Caeiro, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 6992380, de 21 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 140325565, de 41 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 6502 do SPZS, professora na EB 1 da Cruz da Picada.
- Isabel Alexandra Monginho Martins, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 6962552, de 18 de Março de 2003 do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 188497307, de 41 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 6526 do SPZS, educadora destacada na Oficina da Criança da Câmara Municipal de Arraiolos.
- Joana Santana Curado Nunes Bizarro, natural de Portalegre, portadora do bilhete de identidade n.º 9872176, de 18 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 201035375, de 41 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 9540 do SPZS, professora na CERCIMOR.
- Joaquim Manuel Manageiro Ramalho, natural de Alandroal, portador do bilhete de identidade n.º 7730491, de 28 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 199094799, de 39 anos de idade, morador em Évora, sócia n.º 8626 do SPZS, professor na EB 2,3/S Dr. Isidoro de Sousa.
- Jorge Maria de Fontes Alferes Lourido, natural de Évora, portador do bilhete de identidade n.º 4577169, de 13 de Fevereiro de 2006, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 162798075, de 51 anos de idade, morador em Évora, sócio n.º 600 do SPZS, professor na Escola Secundária Gabriel Pereira Évora.
- José Francisco Marchante, natural de Abrantes, portador do bilhete de identidade n.º 5495569, de 16 de Dezembro de 1998, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 112812724, de 47 anos de idade, morador em Évora, sócio n.º 3144 do SPZS, professor na EB 1 de S. Mamede — Évora.
- Maria da Conceição Santiago Ferreira da Cruz, natural de Cantanhede, portadora do bilhete de identidade n.º 8004947, de 20 de Novembro de 1998, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 102539839, de 52 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 2597 do SPZS, educadora no JI Bairro de Santo António.
- Maria da Graça Gião Caeiro, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 8403507, de 11 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 210540630, de 36 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 9577 do SPZS, professora na ES André de Gouveia.
- Rui Paulo Vasco Salgado, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 6537299, de 13 de Julho de 2004, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 176772588, de 41 anos de idade, morador em Évora, sócio n.º 7872 do SPZS, professor na Universidade de Évora.
- Sandra Isabel Correia Caeiro, natural de Évora, portadora do bilhete de identidade n.º 10746601, de 27 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Évora, contribuinte n.º 213471426, de 29 anos de idade, moradora em Évora, sócia n.º 11 162, do SPZS, professora na EB 2,3 Conde de Vilalva.
- Anabela Pires dos Santos Ramos, natural de Luanda, portadora do bilhete de identidade n.º 8925719, de 22 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 206275889, de 37 anos de

- idade, moradora em Santo Amador, sócia n.º 11 867, do SPZS, educadora na EBI/JI de Pias.
- António Manuel Ferreira dos Santos da Sousa Graça, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 7073805, de 7 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 129407992, de 41 anos de idade, morador em Vidigueira, sócia n.º 9446 do SPZS, EB 2,3 Santiago Maior.
- Catarina Francisca Baião Serrano Nogueira Estevéns, natural de Vila Nova de S. Bento, portadora do bilhete de identidade n.º 5407524, de 15 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 159432367, de 48 anos de idade, moradora em Vila Verde de Ficalho, sócia n.º 5055 do SPZS, professora na EB 1 n.º 7 de Beja.
- Ercília Maria Soares Vitoriano Martins, natural de Castro Verde, portadora do bilhete de identidade n.º 5426297, de 25 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 105968099, de 48 anos de idade, moradora em Castro Verde, sócia n.º 2468 do SPZS, professora na EB 1 de Ourique.
- Francisca de Fátima Raminhos Efigénio Faísco, natural de Selmes, Vidigueira, portadora do bilhete de identidade n.º 1118390, de 9 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 111862477, de 58 anos de idade, moradora em Beja, sócia n.º 31 do SPZS, aposentada.
- Luci Fernanda Pina Rocha, natural de Gabela, portadora do bilhete de identidade n.º 5490940, de 29 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 100325831, de 45 anos de idade, moradora em Almodôvar, sócia n.º 2013 do SPZS, educadora no Jardim-de-Infância de Almodôvar.
- Maria Carolina Borges Vinha Castilho, natural de São Matias, Beja, portadora do bilhete de identidade n.º 5388352, de 7 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 130053872, de 46 anos de idade, moradora em Beja, sócia n.º 1630 do SPZS, professora na EBI/JI n.º 2 de Beja.
- Maria Palmira Nobre Vitorino, natural de Aljustrel, portadora do bilhete de identidade n.º 7209394, de 20 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 180673335, de 41 anos de idade, moradora em Ferreira do Alentejo, sócia n.º 9821 do SPZS, educadora no Centro de Educação Pré-Escolar de Fornalhas-Colos.
- Paula Maria Silva Parreira Banza da Luz, natural de São João de Negrilhos, portadora do bilhete de identidade n.º 6595789, de 3 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Beja, contribuinte n.º 158526880, de 42 anos de idade, moradora em Montes Velhos, sócia n.º 6133 do SPZS, educadora no J. I. de Casével.
- Abílio Marques Pires, natural de Silves, portador do bilhete de identidade n.º 6612765, de 31 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 180151096, de 43 anos de idade, morador em Alcoutim, sócio n.º 13 871 do SPZS, professor na EBI de Alcoutim.
- Ana Paula Lebreiro Ferreira, natural de Angola, portadora do bilhete de identidade n.º 7201190, de 20 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 189847565, de 41 anos de idade, moradora em Portimão, sócia n.º 10 187 do SPZS, professora na EB 2,3 Prof. João Conim.
- Ana Paula Negrita Barnabé Viegas, natural de Olhão, portadora do bilhete de identidade n.º 7681484, de 18 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 185162975, de 40 anos de idade, moradora em Olhão, sócia n.º 10 147 do SPZS, professora na EB 1 n.º 4 do Agrupamento Vertical Professora Paula Nogueira.
- André Lopes Lara Ramos, natural de Faro, portador do bilhete de identidade n.º 10599103, de 5 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 209063378, de 30 anos de idade, morador em Faro, sócio n.º 11 544 do SPZS, professor na ES Pinheiro e Rosa.
- António Jorge Silva Cunha, natural de Faro, portador do bilhete de identidade n.º 9918196, de 24 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 195894790, de 34 anos de idade, morador em Lagos, sócio n.º 9095 do SPZS, professor na EB 2,3 n.º 1 de Lagos.
- António Luís Afonso Ventura, natural de Luz de Tavira, portador do bilhete de identidade n.º 5521094, de 22 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 123691907, de 46 anos de idade, morador em Loulé, sócio n.º 12 852 do SPZS, professor na ES Dr.<sup>a</sup> Laura Ayres.
- António Manuel Silva Pereira, natural de Vila Real de Santo António, portador do bilhete de identidade n.º 4874145, de 17 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 117420565, de 50 anos de idade, morador em Olhão, sócio n.º 5657 do SPZS, professor na ES Dr. Francisco Fernandes Lopes.
- Carina Infante do Carmo, natural de Malmö, Suécia, portadora do bilhete de identidade n.º 9004218, de 16 de Novembro 2005, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 214731057, de 35 anos de idade, moradora em Faro, sócia n.º 10 700 do SPZS, professora na Universidade de Faro.
- Carlos Jorge de Jesus Caldeira Gomes, natural de Angola, portador do bilhete de identidade n.º 7698445, de 12 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 184390320, de 39 anos de idade, morador em Silves, sócio n.º 8816 do SPZS, na EB 2,3 Dr. Garcia Domingues.
- Carlos José Dias Ferreira da Silva, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 5327782, de 21 de Agosto de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 100898580, de 45 anos de idade, morador em Algoz, sócio n.º 6437 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas de Algoz.
- Francisco Assis Macedo Brilhante, natural de Lisboa, portador do bilhete de identidade bilhete de identidade n.º 1088177, de 17 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 117447676, de 57 anos de idade, morador em Quarteira, sócio n.º 9165 do SPZS, professor na EB 2,3 de Quarteira n.º 2.
- Joaquim de Assunção Mealha da Silva, natural de Portimão, portador do bilhete de identidade n.º 5371612, de 15 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 120848910, de 46 anos de idade, morador em Portimão, sócio n.º 13 862 do SPZS, professor no Instituto Superior D. Afonso III.
- Maria Isabel Oliveira Pereira dos Santos, natural do Porto, portadora do bilhete de identidade n.º 5777574, de 12 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Faro, contribuinte n.º 143453360, de 44 anos de idade, moradora em Aljezur, sócia n.º 12 741 do SPZS, educadora na educação pré-escolar itinerante, Monchique.

Nuno Miguel Nascimento Martins, natural de Faro, portador do bilhete de identidade n.º 10423632, de 21 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 205860710, de 31 anos de idade, morador em Vila Nova de Cacela, sócio n.º 10 709 do SPZS, professor na EB 2,3 de Monte Gordo.

Paula Alexandra de Brito Ferro, natural de Vila Real de Santo António, portadora do bilhete de identidade n.º 8895623, de 29 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 199051992, de 36 anos de idade, moradora em Faro, sócia n.º 15 718 do SPZS, professora no Centro Infantil da Santa Casa da Misericórdia de Faro.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Agosto de 2006.

### **Sind. dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa — Eleição em 21 de Junho de 2006 para o triénio de 2006-2009.**

#### **Direcção**

Luís Pereira Garra, sócio n.º 1573/76, 49 anos de idade, tecelão (desempregado), residente em Ribeiro da Relva, 72, Vila do Carvalho, Covilhã, da ex-firma Sá Pessoa & Irmãos, L.<sup>da</sup>

Aida Maria Mendes Vaz, sócia n.º 5197, 39 anos de idade, costureira especializada, residente na Estrada de Gibraltar, 24, rés-do-chão, 6200 Teixoso, da firma AVRI — Confecções Luso-Francesas, L.<sup>da</sup>

Ângela Maria Prata Lopes, sócia n.º 7778, 33 anos de idade, costureira especializada, residente na Avenida de São Salvador, 1, 1.º, esquerdo, 6200 Teixoso, da firma Mendes & Leal — Confecções, L.<sup>da</sup>

Aniceto Manuel Arroz Rodrigues, sócio n.º 6535, 62 anos de idade, tecelão (reformado), residente na Rua do Padre Pita, 74, Penedos Altos, 6200 Covilhã, da ex-firma Sá Pessoa & Irmãos, L.<sup>da</sup>

Beatriz Natália Champier, sócia n.º 10 312, 46 anos de idade, termocoladora, residente em Laje da Sobreira, 6250 Caria BMT, da firma Francisco Manuel G. Cabral, L.<sup>da</sup>

Carlos Alberto Batista Fael, sócio n.º 10 013, 47 anos de idade, tecelão, residente na Rua de Mateus Fernandes, Bl. 5, 98, 2.º, esquerdo, 6200 Covilhã, da firma ROPRE — Têxteis e Confecções, L.<sup>da</sup>

Dagoberto Correia Pires, sócio n.º 9773, 49 anos de idade, fogueiro, residente em Aldeia do Souto, Belmonte, da firma GRASIL — Confecções, S. A.

João Alberto Pinto Ricardo, sócio n.º 781, 50 anos de idade, tecelão, residente na Travessa dos Portais, 86, Vila do Carvalho, Covilhã, da firma A Penteadora, S. A.

Jorge da Costa, sócio n.º 1178, 54 anos de idade, tecelão, residente na Rua de Pedro Alves, 71, 2.º, direito, 6200 Covilhã, da firma Paulo de Oliveira, S. A.

Jorge Manuel Conceição Duarte, sócio n.º 1145/74, 51 anos de idade, tecelão, residente na Rua da Cidade de Cáceres, 26-A, Covilhã, da firma Paulo de Oliveira, S. A.

José Fernandes dos Santos, sócio n.º 6617, 58 anos de idade, tecelão, residente no Beco Mimoso, 8, 1.º, D, Boidobra, 6200 Covilhã, da firma Paulo de Oliveira, S. A.

Maria Aldegundes Pontífice Monteiro, sócia n.º 10 235, 24 anos de idade, costureira especializada, residente na Rua da Fonte da Cale, 60, 6200-746 Tortosendo, da firma Engomadora da Cova da Beira, L.<sup>da</sup>

Maria Alzira Henriques Maceiras Monteiro, sócia n.º 4319-A/87, 43 anos de idade, engomadora, residente na Estrada da Volta, Cx. 6, 6230-830 Enxames, da firma CRAMIL — Confecções, S. A.

Maria de Fátima Jesus Conceição, sócia n.º 8979, 41 anos de idade, costureira especializada, residente na Quinta do Amieiro de Cima, traseiras do lote 14, 6000 Castelo Branco, da firma CILVET — Comércio e Indústria de Vestuário, L.<sup>da</sup>

Maria da Glória Rocha Fernandes, sócia n.º 8576, 42 anos de idade, residente na Rua de João Duarte Oliveira, 16, 6000-500 Cebolais de Cima, da firma Mateus & Mendes, L.<sup>da</sup>

Maria de Lurdes Fonseca Correia, sócia n.º 5542/92, 51 anos de idade, costureira especializada, residente no Largo do Poço, 18, 6250 Caria BMT, da firma Francisco Manuel G. Cabral, L.<sup>da</sup>

Maria Ressurreição Santos Batista Fernandes, sócia n.º 7713, 41 anos de idade, costureira especializada, residente na Estrada Nacional n.º 343, Valverde, Carvalhal, Lavajola, 6230 Fundão, da firma CRAMIL — Confecções, S. A.

Maria Teresa Brito Salgueiro Proença, sócia n.º 4053, 47 anos de idade, operadora de máquinas, residente na Quinta da Rosa Negra, Boidobra, 6200 Covilhã, da firma Paulo de Oliveira, S. A.

Marisa Gonçalves Tavares, sócia n.º 10236, 22 anos de idade, engomadora, residente no Largo de Santo António, 37, 6250-161 Carvalhal Formoso, da firma Francisco Manuel G. Cabral, L.<sup>da</sup>

Matilde Jesus Martins Lourinho Henriques, sócia n.º 3743, 54 anos de idade, embaladora, residente na Travessa da Sobreira, 11, 6000 Castelo Branco, da firma DRESSUOMO — Indústria e Comércio de Confecções, L.<sup>da</sup>

Piedade Maria Pinto da Fonseca, sócia n.º 7256, 42 anos de idade, costureira especializada, residente na Rua da Tapadinha, 36, 6200-591 Peraboa, da firma Francisco Manuel G. Cabral, L.<sup>da</sup>

Vítor Manuel Barata Paiva, sócio n.º 4915, 44 anos de idade, operador de máquinas de tingir, residente no Largo do Calvário, 13, cave direita, 6200-734 Tortosendo, da firma A Penteadora, S. A.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 7 de Agosto de 2006.

### III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

**Assoc. de Pequenos Empresários da Construção Civil e Obras Públicas de Setúbal e Alentejo — APECOPSA — Eleição em 19 de Junho de 2006 para o triénio de 2006-2008.**

#### Direcção

Presidente — Francisco Guerreiro Pereira, bilhete de identidade n.º 4118488.

Vice-presidente — Eduardo Ângelo Henriques Gomes, bilhete de identidade n.º 4631638.

Secretário — Francisco José Marçal, bilhete de identidade n.º 387033.

Tesoureiro — Francisco António Pola Saragoça, bilhete de identidade n.º 2370352.

Vogais:

José Franco Baptista Anselmo, bilhete de Identidade n.º 2321377.

António José Baptista Caldeira Vieira, bilhete de identidade n.º 5204032.

Simplicio Joaquim Guerra Piteira, bilhete de identidade n.º 7373111.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Agosto de 2006.

**Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal — Eleição em 27 de Julho de 2006 para o triénio de 2006-2008.**

#### Direcção

Efectivos:

Presidente — O Celeiro da Quinta, L.ª, representada por António Inácio Narciso.

Vice-presidente — CONSULSET, L.ª, representada pelo engenheiro Francisco Joaquim Carriço Pedro.

1.º secretário — Restaurante O Canhão, L.ª, representada por Francisco Daniel Carvalho Piedade.

2.º secretário — Hipercentro Comércio Geral, L.ª, representada por Joaquim José Milho.

Tesoureiro — António Joaquim Marques Caetano.

Vogal representante da delegação de Alcácer do Sal — José Caetano Clemente.

Vogal representante da delegação de Almada — Decorações Marinela, L.ª, representada por Edite Maria Teixeira Ribeiro Pacheco.

Vogal representante da delegação do Montijo/Alcochete — PRESTIN — Preparação de Estudos e Investimentos, L.ª, representada por Maria Cristina Pereira Ramos Carrera.

Vogal representante da delegação de Santiago do Cacém/Sines — José Casimiro e Dolores Gonçalves, L.ª, representada por José Casimiro Gonçalves.

Vogal representante da delegação do Seixal — IATES-TORE — Comércio de Embarcações e Artigos Náuticos, L.ª, representada por Felisberto Manuel Crespo Valente de Almeida.

Vogal representante da delegação de Sesimbra — J. M. Carreira, L.ª, representada por Joaquim Moura Carreira.

Suplentes:

Vitorino José Félix Batista.

A. Ramos, L.ª, representada por Adolfo dos Santos Ramos.

Norberto A. Reis, L.ª, representada por Norberto Aleluia dos Reis.

PIN — Produções Audiovisuais, L.ª, representada por Luís Miguel Carmona Machado da Conceição Mestre. Manuel Pedro Pinto Madeira.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Agosto de 2006.

**ANL — Assoc. Nacional dos Laboratórios Clínicos — Eleição em 28 de Janeiro de 2006 para o quadriénio de 2006-2009.**

**Direcção**

Presidente — Dr. José Germano Rego Sousa, LAB-DIAGNÓSTICA — Patologistas Clínicos Associados, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente Dr. Francisco Fernando Gomes Faria, LABAMARO — Análises Clínicas do Alto de Santo Amaro, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — Dr. Carlos José Clara dos Santos, MOILAB Laboratório de Análises Clínicas da Moita, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — Dr. Carlos Alberto do Couto Marques, LABOMARQUES — Laboratório Análises Clínicas, L.<sup>da</sup>

Secretário — Dr. Fernando Marques Jorge, Hemobio-lab, L.<sup>da</sup>

1.º vogal — Dr. António da Rocha e Costa, L. A. C. Dr.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> la Salete & Irmão, L.<sup>da</sup>

2.º Vogal — Dr.<sup>a</sup> Graça Maria Salcedo, ENDO-CLAB — Lab. Endoc. Pat. Clínica, L.<sup>da</sup>

Suplentes:

1.º suplente — Dr. Alfredo Perdigão, Lab. Anál. Clín. Precilab;

2.º suplente — Dr. Iqbal Haji Mahomed, Centro de Patologia Clínica de Alhandra, L.da

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 4 de Agosto de 2006.

### III — CORPOS GERENTES

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da MAXBELA Soluções em Madeira e Alumínio, S. A.**

Aprovados em assembleia geral de 13 de Junho de 2006.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização**

##### **Artigo 1.º**

##### **Definição, âmbito e organização**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores com vínculo contratual à MAXBELA.

2 — Como membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço e carácter democrático e de massas na sua intervenção na vida da MAXBELA.

##### **Artigo 2.º**

##### **Direitos dos trabalhadores enquanto membros do colectivo**

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos estatutários do colectivo;

- b) Subscrever projectos de alteração dos estatutos;
- c) Subscrever requerimentos de convocatória do plenário;
- d) Subscrever propostas e moções;
- e) Participar nas discussões e votações;
- f) Todos os demais decorrentes da lei e destes estatutos.

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

#### Artigo 3.º

##### Órgãos colectivos dos trabalhadores

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

## CAPÍTULO II

### O plenário — Natureza e competência

#### Artigo 4.º

##### Plenário

O plenário é constituído por todos os trabalhadores com vínculo contratual à MAXBELA.

#### Artigo 5.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo 6.º;
- e) Aprovar a adesão a comissões coordenadoras.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

1 — Quando requerido por iniciativa própria da CT, o plenário é convocado com a antecedência de, no mínimo, 10 dias desde data da sua realização.

2 — Quando requerido por no mínimo 100 ou 10% dos trabalhadores da empresa, a CT, no prazo de no máximo 20 dias contados a partir da recepção do requerimento, deve fixar a data da reunião e proceder à convocatória, que deverá ter lugar nos 30 dias subsequentes.

3 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos e deverá ser entregue à CT em funções.

4 — O plenário será convocado por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações e distribuídos pelos trabalhadores nos locais de trabalho, sem que afecte o normal funcionamento da empresa.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões

1 — O plenário reúne, ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne, extraordinariamente, sempre para que tal seja convocado, nos termos previstos nos artigos 6.º e 8.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário urgente

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários serão feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Quórum e deliberações

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem, pelo menos, 100 ou 10% dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT, a participação mínima no plenário dos trabalhadores deve corresponder a 51 %.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT ou seus membros;
- b) Alteração dos estatutos.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação pode-se fazer por boletim de voto ou braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é directo e secreto nas votações referentes às matérias constantes das alíneas a), b) e e) do artigo 5.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e sua regulamentação, e pela forma indicada nestes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.



## Artigo 11.º

### Discussão

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre a destituição da CT ou dos seus membros e as alterações dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## CAPÍTULO III

### Da Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

#### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

#### Competência da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir na reorganização dos serviços da empresa;
- c) Defender os interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Participar nos serviços sociais da empresa;
- f) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou por outras normas aplicáveis ou por estes estatutos lhes sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

## Artigo 14.º

#### Relação com a organização sindical

No disposto do artigo anterior, e em especial na alínea d) do n.º 1, sem prejuízo de atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores, devem ambos os órgãos (organização sindical e CT) entender-se nas formas de organização e de defesa dos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

#### Deveres das comissões de trabalhadores

No exercício das suas atribuições e competências, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores em toda a actividade do colectivo de trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, bem como reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da administração e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a publicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras CT;
- f) Assumir, ao nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem e pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

## Artigo 16.º

#### Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos seguintes direitos e poderes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de funcionamento e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e contributiva do funcionamento, designadamente nos domínios da racionalização do sistema funcional, da actualização técnica e da simplificação burocrática;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, a qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e de segurança;
- e) Participar, por escrito, às entidades competentes a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou a disposições imperativas do plano;
- f) Defender junto dos órgãos de gestão e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 17.º

### Reuniões com os órgãos de gestão

1 — A CT tem o direito e o dever de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar, sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo serão sempre lavradas actas, assinadas imediatamente pelos presentes.

## Artigo 18.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da autarquia mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Definição dos objectivos da empresa;
- b) Planos gerais de actividade e orçamento;
- c) Gestão do pessoal, estabelecimentos dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, níveis de produtividade e balancetes.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito a que lhes sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela CT ou pelos seus membros.

6 — Nos termos da lei, a administração deve responder, por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até no máximo 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 19.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

A CT não pode deixar de exercer o direito, que lhe é conferido, de emitir parecer obrigatório sobre determinadas matérias, conforme a lei.

## Artigo 20.º

### Direitos da Comissão de Trabalhadores

O controlo da gestão, a intervenção na reorganização de serviços, a defesa dos interesses profissionais e os

direitos dos trabalhadores são exercidos pela CT, que não os pode delegar, de acordo com o expresso nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

## Artigo 21.º

### Participação nos processos de reestruturação da empresa

Em especial, para efeitos de reestruturação, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, no prazo de 10 dias, sobre os planos ou projectos previstos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subjacentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de se reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto da administração ou entidades legalmente competentes.

## Artigo 22.º

### Tempo para o exercício de voto

Os trabalhadores têm direito ao exercício de voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa nem dos direitos dos trabalhadores.

## Artigo 23.º

### Reuniões nos locais de trabalho

As reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho deverão ser convocadas de acordo com o expresso na lei e nestes estatutos.

## Artigo 24.º

### Ação da Comissão de Trabalhadores nas instalações municipais

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende nomeadamente o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

## Artigo 25.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

A CT tem o direito de afixar em local próprio e a distribuir, durante o horário de trabalho, todos os documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 26.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, para o exercício das suas funções.

## Artigo 27.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter dos órgãos de gestão os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

## Artigo 28.º

### Solidariedade

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem o direito de beneficiar, na sua acção, da solidariedade que une, nos mesmos objectivos fundamentais, todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é independente do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas e de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibida às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação de comissões de trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividades ou, de qualquer modo, influir sob as comissões de trabalhadores.

## Artigo 30.º

### Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

Os membros da CT gozam de protecção legal nos termos da lei aplicável.

## Artigo 31.º

### Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

Os membros da CT não podem ser transferidos de local do seu trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

## Artigo 32.º

### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade jurídica, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciados, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 37.º

## Artigo 33.º

### Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da CT localiza-se na Rechousa, Vila Nova de Gaia.

## Artigo 34.º

### Composição da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é composta por três membros efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento da lista de suplentes e sucessivamente.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, à qual incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

## Artigo 35.º

### Duração do mandato

1 — A duração do mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício depois de publicados os seus estatutos e os resultados da eleição da Comissão de Trabalhadores no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 36.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o elemento da CT que faltar injustificadamente a 5 reuniões seguidas ou 10 interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, de acordo com o artigo 34.º

## Artigo 37.º

### Deliberações da Comissão de Trabalhadores

1 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe o quórum dos seus membros.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, os membros da CT poderão delegar entre si a sua competência.

3 — A suspensão do mandato por tempo indeterminado, por qualquer membro da CT, determina a sua substituição pelo primeiro elemento suplente designado da sua lista.

## Artigo 38.º

### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros.

## Artigo 39.º

### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos que as justifiquem e a requerimento de, pelo menos, um dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve tornar públicas as deliberações das suas reuniões.

4 — A CT deve lavrar acta das suas reuniões em livro próprio.

#### Artigo 40.º

##### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros, eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

#### Artigo 41.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora distrital, à qual adere.

### CAPÍTULO IV

#### Regulamento eleitoral

#### Artigo 42.º

##### Sistema eleitoral

A CT é eleita de entre as listas apresentadas, por sufrágio directo, universal e secreto, de acordo com o método proporcional.

#### Artigo 43.º

##### Apresentação das candidaturas

1 — Só podem concorrer listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

4 — A lista deve conter, na data da sua apresentação, uma declaração subscrita por todos os proponentes devidamente identificados pelo nome completo e respectivo local de trabalho.

5 — A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega, com data, hora e letra atribuída à lista.

6 — A atribuição da lista é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na lista A.

7 — Para correcção de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de quarenta e oito horas para a rectificação das irregularidades verificadas.

8 — Terminado o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro

horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 44.º

##### Composição e competência da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente e um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respectivo horário;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar as reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

4 — Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos para interesse dos trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

#### Artigo 45.º

##### Do acto eleitoral, local e horário de votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa ou estabelecimentos.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho.

5 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência de, no mínimo, 30 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, o local ou locais, o horário e o objecto, sendo remetida cópia ao órgão de gestão da empresa.

6 — Com a convocatória da votação, deve ser publicado o respectivo regulamento.

7 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

## Artigo 46.º

### Caderno eleitoral

O empregador deverá entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedam à convocação da votação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da convocação, que deverá conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da votação.

## Artigo 47.º

### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — Os trabalhadores dos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimentos diferentes.

3 — As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento ou empresa.

4 — Os trabalhadores nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores têm o direito de votar durante o seu horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, de votar por correspondência.

5 — Compete à mesa dirigir todos os trabalhos do acto da votação.

6 — Antes do início da votação, o presidente mostrará aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

7 — Afastado da mesa, deverá constar um local onde o votante poderá exercer o direito a voto, devendo assinalar com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

8 — A urna, acompanhada pelos delegados, poderá circular na área de trabalho a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

## Artigo 48.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais designados pela comissão eleitoral e escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Os elementos constituintes da mesa de voto dirigem a respectiva votação, sendo dispensados da respectiva prestação de trabalho.

3 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à

medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterá igualmente a composição da mesa de voto, as horas de início e de fecho da votação e os delegados das listas, bem como todas as ocorrências verificadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa de voto, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

## Artigo 49.º

### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletim de voto da forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim serão impressas as designações das candidaturas concorrentes e respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu funcionamento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a voto por correspondência.

## Artigo 50.º

### Votos brancos e nulos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadro assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadro correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo aquele em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao destino nas condições previstas nestes estatutos.

## Artigo 51.º

### Apuramento dos votos

1 — A abertura das urnas e o apuramento dos votos têm lugar em simultâneo em todas as mesas de voto.

2 — Na mesa de voto será lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no fim e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela os registos de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação no prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra a acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, por fim, proclama os resultados.

## Artigo 52.º

### Publicidade do resultado da eleição

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela e ao Ministério do Emprego, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;

b) Cópia da acta de apuramento global.

## Artigo 53.º

### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

## Artigo 54.º

### Disposições finais

1 — Os presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição de nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 8 de Agosto de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 118/2006, a fl. 107 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### Comissão de Trabalhadores da MAXBELA — Soluções em Madeira e Alumínio, S. A. — Eleição em 13 de Junho de 2006 para o mandato de dois anos.

#### Efectivos:

Manuel de Jesus Almeida, bilhete de identidade n.º 3989829, emitido pelo arquivo de Lisboa em 14 de Fevereiro de 2005.

António Augusto Pereira Cardoso, bilhete de identidade n.º 7672256, emitido pelo arquivo de Lisboa em 1 de Abril de 2004.

António José Santos Lopes, bilhete de identidade n.º 11186889, emitido pelo arquivo de Lisboa em 5 de Janeiro de 2006.

#### Suplentes:

Rui Manuel Oliveira Duarte, bilhete de identidade n.º 10199605, emitido pelo arquivo de Lisboa em 24 de Setembro de 2001.

Afonso Manuel Cunha Santos, bilhete de identidade n.º 10303845, emitido pelo arquivo de Lisboa em 7 de Setembro de 2000.

Registados nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea d), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 119/2006, a fl. 107 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**POLIPOLI — Poliest. Reforç. Industriais, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 2 de Agosto de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006.**

Arlindo Tavares Cabral, bilhete de identidade n.º 6606827, emitido em 8 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Rodrigues Pinho Aluai, bilhete de identidade n.º 5556815, em 11 de Julho de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco Dóres Portal, bilhete de identidade n.º 3949820, emitido em 8 de Abril de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Rodrigues Pardilhó, bilhete de identidade n.º 6397267, emitido em 14 de Novembro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 10 de Agosto de 2006, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 55, a fl. 10 do livro n.º 1.

